



Till
Kommunstyrelsen
Vård- och omsorgsnämnden,

För kännedom
Kommunfullmäktige

Granskning av kommunens styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Köping kommuns revisorer har genomfört en granskning av hur kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden i stora delar har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vi menar dock att styrningen från både kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden kan stärkas ytterligare.

Vi kan också konstatera att kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden har vidtagit särskilda åtgärder avseende arbetsmiljön med anledning av Covid-19-pandemin.

Vi ser att de problem som finns när det gäller kommunikationen mellan Kommunal och Vård- och omsorgsförvaltningens chefer är allvarlig och vi vill här understryka att arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare har ett gemensamt ansvar att lösa detta.

Utifrån vår bedömning och slutsats:

Rekommenderar vi kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden att:

- Tar fram handlingsplaner för hur målen som återfinns i budgeten avseende medarbetare ska uppnås.
- Bryta ned arbetsmiljömål som är fastslagna i arbetsmiljöpolicyn samt ta fram handlingsplaner för hur målen ska uppnås.

Rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta fram rutiner och stöddokument för hur de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras och dokumenteras.
- Besluta att nya chefer som inte har någon utbildning i arbetsmiljöfrågor sedan tidigare inte ska erhålla ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna förens de har genomgått utbildningen.



Kommunrevisionen

- Ta fram rutiner för att dokumentera vilka arbetsmiljöutbildningar respektive chef genomgått för att säkerställa att alla har erforderlig kompetens och att den hålls aktuell.

Rekommenderar vi vård- och omsorgsnämnden att:

- Ta fram en rutin, t.ex. ett kunskapstest, att säkerställa att all personal inom vård- och omsorgsverksamheten har tillräckliga kunskaper när det gäller smittskyddet.
- Ta initiativ till att åtgärder vidtas för att förbättra kommunikationen med Kommunal då vi anser att en bra samverkan/samarbete med de fackliga organisationerna är av stor vikt för att kunna säkerställa en god arbetsmiljö för de anställda.

Den bifogade rapporten har antagits vid revisionssammanträdet 2021-03-19.

Kommunrevisionen överlämnar rapporten till kommunstyrelsen och nämnderna och begär svar senast den 31 maj 2021 på vilka åtgärder kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden har för avsikt att vidta med anledning av granskningen och de synpunkter och rekommendationer som lämnas i rapporten.

Svaret skickas till Karin Helin Lindkvist, KPMG, karin.helin-lindkvist@kpmg.se.

För kommunrevisionen i Köpings kommun

Hans Andersson
Sammanställande i revisionen

Göran Nilsson
Ledamot i revisionen



Granskning av kommunens styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Rapport

Köpings kommun

KPMG AB

2021-03-05

Antal sidor 14



Köpings kommun

Granskning av kommunens styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet

2021-03-05

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Fullmäktiges övergripande styrning av arbetsmiljöarbetet	5
3.2	Kommunstyrelsens styrning och uppföljning	6
3.3	Vård- och omsorgsnämnden	8
3.4	Åtgärder med anledning av Covid-19.pandemin	11
3.5	Fackliga företrädares synpunkter	14
4	Slutsats och rekommendationer	15
4.1	Rekommendationer	16

1 Sammanfattning

Vi har av Köpings kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Arbetsgivarpolitiken berör bland annat arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Hur kommunen agerar och uppfattas som arbetsgivare t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö mm. är mycket betydelsefulla faktorer för hur kommunen ska lyckas att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens samt motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden i stora delar har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vi menar dock att styrningen från både kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden kan stärkas ytterligare.

Vi kan också konstatera att kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden har vidtagit särskilda åtgärder avseende arbetsmiljön med anledning av Covid-19-pandemin.

Vi ser att de problem som finns när det gäller kommunikationen mellan Kommunal och Vård- och omsorgsförvaltningens chefer är allvarlig och vi vill här understryka att arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare har ett gemensamt ansvar att lösa detta.

Utifrån vår bedömning och slutsats:

Rekommenderar vi kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden att:

- Tar fram handlingsplaner för hur målen som återfinns i budgeten avseende medarbetare ska uppnås.
- Bryta ned arbetsmiljömål som är fastslagna i arbetsmiljöpolicyn samt ta fram handlingsplaner för hur målen ska uppnås.

Rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta fram rutiner och stöddokument för hur de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras och dokumenteras.
- Besluta att nya chefer som inte har någon utbildning i arbetsmiljöfrågor sedan tidigare inte ska erhålla ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna förens de har genomgått utbildningen.
- Ta fram rutiner för att dokumentera vilka arbetsmiljöutbildningar respektive chef genomgått för att säkerställa att alla har erforderlig kompetens och att den hålls aktuell.

Rekommenderar vi vård- och omsorgsnämnden att:

- Ta fram en rutin, t.ex. ett kunskapstest, för att säkerställa att all personal inom vård- och omsorgsverksamheten har tillräckliga kunskaper när det gäller smittskyddet.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Köpings kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Arbetsgivarpolitiken berör bland annat arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Hur kommunen agerar och uppfattas som arbetsgivare t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö mm. är mycket betydelsefulla faktorer för hur kommunen ska lyckas att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens samt motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Det är de förtroendevalda som ska sätta mål och dra upp riktlinjer. Chefer och övriga medarbetares ansvar är att verkställa detta. Det är ytterst viktigt att ansvars- och rollfördelningen är tydlig. Personalavdelningens kompetens och stöd är av yttersta vikt för att ansvariga chefer ska ha förutsättningar för att kunna ta sitt arbetsgivaransvar i enlighet med lagar, föreskrifter samt kommunens mål och styrdokument.

Under 2020 har den pågående Covid-19-pandemin medfört en kraftigt ökad belastning på anställda i kommunen. Det gäller särskilt inom vård- och omsorgsverksamheten men även inom andra verksamhetsområden. Förutom de utmaningar som pandemin innebär i form av ökad arbetsbelastning inom vissa verksamheter medför också den nya situationen bland annat en högre sjukfrånvaro, nya rutiner för att minska smittspridning och risk för övertid och/eller att planerad ledighet dras tillbaka. Pandemin har också i hög utsträckning inneburit en psykisk påfrestning på de anställda på grund av oro för smittspridning. Sammantaget innebär detta att den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön kan påverkas.

Köping kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. I granskningen kommer särskilt fokus att ligga på hur kommunen hanterar pandemin utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om vård- och omsorgsnämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på hur nämnden hanterar Covid-19-pandemin utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Vi kommer därför att granska:

- Om det finns styrdokument, rutiner och riktlinjer (med särskilt fokus på riktlinjer och rutiner för organisatoriska och social arbetsmiljö, tillbud) för hur kommunen ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
- Om nämnden och har fastställda mål för arbetsmiljön?

- Dokumenterade handlingsplaner kopplade till målen?
- Om utbildningsinsatser har gjorts för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöarbetet i allmänhet?
- Om fackliga företrädare uppfattar att nämnden bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete?
 - Om fackliga företrädare uppfattar att det är ett bra samarbete mellan de fackliga företrädarna och nämnden/förvaltningen?
 - Finns utsedda skyddsombud?
- Om vård- och omsorgsnämnden har ett systematiskt angreppsätt kring arbetsmiljöfrågor, personalomsättning och sjukfrånvaro?
- Om kommunstyrelsen och nämnden har vidtagit särskilda åtgärder med anledning av Covid-19-pandemin?
 - Har arbetsmiljöarbetet förstärkts med anledning av pandemin?
 - Vilka förebyggande åtgärder har vidtagits?
 - Har särskilda riskbedömningar för arbetsmiljön gjorts?
 - Finns ett system för att kontinuerligt fånga upp risker?
 - Vilka risker har identifierats?
 - Vilka åtgärder har vidtagits med anledning av identifierade risker?
- Vilka särskilda uppföljningar av arbetsmiljön gör kommunstyrelsen och nämnden under pandemin.

Granskningen avser arbetsmiljöarbetet generellt men med ett särskilt fokus på hur kommunen hanterar Covid-19-pandemin utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Granskningen avser vård- och omsorgsnämnden samt kommunstyrelsens övergripande styrning av arbetsmiljöarbetet.

2.2 Revisionskriterier

Följande revisionskriterier är aktuella:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Kommunens fastställda styrdokument avseende arbetsgivaransvaret med fokus på arbetsmiljö.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av aktuella styrdokument.
- Intervjuer med berörda förtroendevalda och tjänstepersoner däribland kommunchef, personalchef, kommunstyrelsens ordförande, vård- och omsorgschef, enhetschefer inom vård- och omsorgsförvaltningen, vård- och omsorgsnämndens vice ordförande, HR-generalist.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Fullmäktiges övergripande styrning av arbetsmiljöarbetet

I Arbetsmiljöpolicyn, KF 2017-05-29, finns följande övergripande arbetsmiljömål:

”Mål för arbetsmiljöarbetet

- att ständigt förbättra arbetsmiljön och främja hälsa
- att alla medarbetare ska ha tillräckliga kunskaper i arbetsmiljöfrågor
- att ingen medarbetare utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling. Det ska vara tydligt uttalat för alla att det inte accepteras
- att det finns bra rutiner för att identifiera starka psykiska påfrestningar i arbetet och om det finns vidtas åtgärder för att motverka ohälsa
- att arbetsmiljöarbetet följs upp och utvärderas kontinuerligt”

Arbetsmiljöpolicyn innehåller också en övergripande formulering om arbetsgivarens och den enskildes ansvar för arbetsmiljön.

I ”Gemensamt reglemente för styrelsen och nämnderna i Köpings kommun”, antaget av fullmäktige 2020-06-15, fastslås i § 27 ”Personalansvar och arbetsmiljöansvar” att nämnden är anställningsmyndighet för personal i nämndens verksamheter. Undantaget är förvaltningschef som kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för. Respektive nämnd har också arbetsmiljöansvar för anställda i nämndens verksamheter.

Vid fullmäktiges sammanträde 2020-06-15, fastslogs i § 44 ”Riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter”. Fullmäktige beslutar också att uppdra till styrelse och nämnder att tillse att nuvarande delegationer av arbetsmiljöuppgifter överensstämmer med de nya riktlinjerna. Vidare beslutar fullmäktige att i samband med uppföljning av internkontrollplan 2020 ska uppföljning göras av att styrelser och nämnden sett över nuvarande delegationer av arbetsmiljöuppgifter.

3.1.1.1 *Bedömning*

Enligt vår bedömning finns en tydlig fördelning av det politiska ansvaret för arbetsmiljön. Vi ser som positivt att fullmäktige har fastslagit mål för arbetsmiljön i arbetsmiljöpolicyen.

3.2 Kommunstyrelsens styrning och uppföljning

3.2.1 Kommunstyrelsens mål

3.2.1.1 *lakttagelser*

I kommunstyrelsens verksamhetsplan 2020 finns följande mål formulerat avseende medarbetare:

”Vi har engagerade medarbetare som trivs och utvecklas och ett gott ledarskap.”

Till målet finns följande fyra kvalitetsfaktorer kopplade:

- Vi har motiverade medarbetare (mäts genom HME¹).
- Vi har engagerade ledare som visar tillit (mäts genom HME).
- Vi har tydliga mål som kommuniceras på rätt sätt (mäts genom HME).
- Vi har friska medarbetare (mäts genom sjukfrånvaron).

Under 2020 fanns inga handlingsplaner kopplade till målen.

3.2.1.2 *Bedömning*

Vi kan konstatera att Kommunstyrelsen har mål och målvärden som är kopplat till medarbetarna i budget 2020. Vi anser dock att det bör finnas en handlingsplan med tydlig koppling till målen.

3.2.2 Styrdokument

3.2.2.1 *lakttagelser*

Vi har vid vår granskning tagit del av följande styrdokument avseende styrning av arbetsmiljöfrågorna:

- Rutin för samtalsstöd vid företagshälsovården.
- Årlig uppföljning SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete).
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Arbetsgång om riskbedömning från chefshandboken samt mall för regelbunden riskbedömning inför planerade förändringar.

1 Hållbart medarbetarengagemang (HME) en modell och en enkät för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och regioner med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME). Modellen har tagits fram av SKR och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA).

- Individuell riskbedömning.
- Rutin för anmälan och hantering av arbetsskada och för tillbud.
- Mall för dokumentation om exponering av smitta.
- HR-nytt (nio nummer).
- Processkarta och information om arbetsgruppen Resursplaneringsgruppen. (RPG).
- Riktlinje – Bemanning vid omfattande frånvaro.
- Mall tillfällig placering.
- Bemanningsstrategi sommar 2020
- Chefsenkäten 2020.

3.2.2.2 Bedömning

Enligt vår bedömning är det relativt väl försörjt med styrdokument till stöd i arbetsmiljöarbete. Vi saknar dock tydligare styrdokument rutiner för hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska undersökas och följas upp.

3.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM

3.2.3.1 Iakttagelser

I rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs kortfattat syfte, mål, ansvar och medverkande, genomförande samt uppföljning. Enligt rutinen ska varje enhet fylla mallen för den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och skickas till förvaltningens skyddskommitté. Förvaltningschefen är ansvarig för att den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet genomförs på förvaltningsnivå tillsammans med skyddskommittén.

I uppföljningen finns bland annat frågor om det finns konkreta och uppföljningsbara mål på arbetsplatsen samt om målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är kända på arbetsplatsen.

Förvaltningen sammanställer enheternas uppföljningar och översänder det till personalavdelningen. Sammanställningen redovisas också i respektive nämnd samt i förvaltningens skyddskommitté. Sammanställning av kommunens gemensamma arbetsmiljöarbete redovisas i kommunens centrala skyddskommitté. Förutom detta dokument för uppföljning finns inga beskrivningar och rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbete ska bedrivas under året.

3.2.3.2 Bedömning

Enligt vår bedömning finns tydliga rutiner för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I den rutinen för uppföljning av SAM finns ett antal viktiga punkter som ska följas upp. Vi anser dock att det är en brist att det inte finns stöd och rutiner för hur cheferna ska genomföra de olika delarna i arbetsmiljöarbetet. Vi anser det kan medföra att det finnas

en risk för att arbetsmiljöarbetet genomförs på olika sätt i verksamheterna och med olika god kvalitet.

Vi ser som positivt att det i rutinerna anges att resultatet av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska redovisas i respektive nämnd.

3.2.4 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

3.2.4.1 Iakttagelser

När en ny chefs anställd tilldelas chefen ansvar för arbetsmiljöuppgifterna. Personalavdelningen genomför tillsammans med företagshälsovården utbildningar för alla chefer. Alla nya chefer utbildas i personalfrågor inklusive arbetsmiljö. I dokumentet "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter för Köpings kommun" finns formuleringar om vilken kunskap och kompetens en chef ska ha för att få ansvar för arbetsmiljöuppgifterna. I instruktioner kopplat till riktlinjen står att nya chefer ska genomföra introduktionsutbildning i arbetsmiljö och rehabilitering inom tre månader. Vidare står att den årliga arbetsmiljöutbildningen är obligatorisk för chefer att genomföra. Personalavdelningen genomför utbildningar för alla chefer och skyddsombud. Utbildningen är uppdelad i tre delar, grundläggande arbetsmiljö, organisatorisk och social arbetsmiljö samt hantering av hot, våld och droger.

Utbildningen genomförs två gånger per år och hålls för chefer, skyddsombud och skyddskommittéer. Personalavdelningen har deltagarförteckning på alla som genomgått utbildningarna.

3.2.4.2 Bedömning

Vi anser att det finns en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna. Vi ser som positivt att finns dokumenterat att nya chefer ska genomföra introduktionsutbildning i arbetsmiljö och rehabilitering inom tre månader från att de blivit tilldelade ansvaret. För att ytterligare säkerställa att ansvarig chef har erforderlig kompetens rekommendera vi att nya chefer som inte har någon utbildning i arbetsmiljöfrågor sedan tidigare inte ska erhålla ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna förens de har genomgått utbildningen.

3.3 Vård- och omsorgsnämnden

3.3.1 Nämndens styrning

3.3.1.1 Iakttagelser

Vård- och omsorgsnämnden beslutar om de övergripande målen för verksamheten som utgår från nämndens grunduppdrag. Enligt uppgift vid våra intervjuer gjordes under 2019 ett stort arbete med att ta fram nya skarpa mål för hela nämnden som också kopplas till arbetsmiljön ute i verksamheten. Under 2019 fick hela nämnden en genomgång av medarbetarperspektivet inklusive arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Nämnden har utvärderingsdagar, då man följer upp målen. Under 2020 har det på

grund av pandemin inte kunnat genomföras på det sätt som det görs vanligtvis. Dock har återkoppling skett på ordinarie nämndsammanträde.

I vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2020 finns följande mål formulerat avseende medarbetare:

”Vi har engagerade medarbetare som trivs och utvecklas och ett gott ledarskap.” Till målet finns följande fyra kvalitetsfaktorer kopplade:

- Vi har motiverade medarbetare (mäts genom HME²).
- Vi har engagerade ledare som visar tillit (mäts genom HME).
- Vi har tydliga mål som kommuniceras på rätt sätt (mäts genom HME).
- Vi har friska medarbetare (mäts genom sjukfrånvaron).

Under 2020 fanns dock inga handlingsplaner kopplade till målen.

3.3.1.2 Bedömning

Vi ser som positivt att nämnden har formulerat mål och kvalitetsfaktorer för att mäta måluppfyllelsen. Vi ser dock som en brist att det inte finns några handlingsplaner med åtgärder kopplade till målet och kvalitetsfaktorerna.

3.3.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

3.3.2.1 Iakttagelser

Köpings kommun har inget samverkansavtal med arbetstagarorganisationerna. På de olika enheterna i förvaltningen finns det en form av samverkan genom arbetsmiljögrupper. Från dessa grupper lyfts frågor till förvaltningens skyddskommitté som i normala fall sammanträder 2 ggr/år. På dessa möten går man bland annat igenom statistik på sjukfrånvaro, tillbud osv.

Under pandemin har dock skyddskommittén haft tätare möten då man bara fokuserat på frågor kopplat till Covid-19-pandemin.

Förutom de rutiner som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet på central nivå finns även lokala rutiner inom vård- och omsorgsförvaltningen. Vid intervjuerna framför cheferna att de upplever att de har klara rutiner så att de vet hur de ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under 2019 togs fram ett årshjul för arbetsmiljöarbetet som cheferna tycker är ett bra stöd. Det gör att de på ett lätt sätt kan få en överblick vad som ska genomföras under året. Vid intervjun framförs vidare att det tidigare hände att saker glömdes bort men med årshjulet där alla moment är inskrivna har de ett bra stöd.

På förvaltningsnivå görs en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och de olika delarna som ingår där. Varje chef får göra en redovisning av enhetens SAM under året och redovisningen granskas sedan på förvaltningsnivå. Vid granskningens

2

² Hållbart medarbetarengagemang (HME) en modell och en enkät för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och regioner med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME). Modellen har tagits fram av SKR och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA).

2021-03-05

genomförande uppges att på grund av pandemin har man ännu inte genomfört den förvaltningsövergripande sammanställningen. Tanken är att förvaltningen ska ta fram en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.

Vid vår granskning framförs att det förekommer att man missar att göra riskanalyser inför förändringar och att det här finns ett lärande att göra hos cheferna. Enligt uppgift vid vår granskning påminner personalavdelningen ständigt om riskanalyser.

Organisatorisk och social arbetsmiljö följs bland annat upp genom medarbetarenkäten som genomförs vartannat år. Under 2020 har också en chefsenkät genomförts med alla kommunens chefer. Vid våra intervjuer framförs att man gärna skulle se att den genomfördes varje år.

När medarbetarenkäten genomförts får cheferna tydliga instruktioner från Personalavdelningen om tidsplan samt hur de som chefer ska arbeta med resultatet av enkäten. Cheferna kan få stöd från Personalavdelningen eller från extern konsult i de fall de behöver stöd med att arbeta vidare med resultatet av medarbetarenkäten.

Vid vår granskning framförs att uppföljning/hantering av problem i grupper som visat lågt resultat på medarbetarenkäten påverkas av ekonomiska aspekten som gör det svårt att vidta de åtgärder som man ser att det finns behov av. Vidare framförs att det hade varit en fördel om de hade haft kompetens inom kommunen för att hantera t.ex. problem i arbetsgrupper i stället för att vara tvungen att ta in konsulter då det ofta är ganska kostsamt. I dagsläget får de prioritera de arbetsgrupper där de anser att det finns störst behov.

Inom vård och omsorgsverksamheten kan enhetscheferna ha många medarbetare direkt underställda sig. Vid vår granskning får vi information om att en chef kan ha upp till 57 tillsvidareanställda medarbetare underställda sig. Till det tillkommer både månadsanställda vikarier och timvikarier. I budgetförslaget 2021 står att nämnden har en målsättning att varje chef ska ha högst 30–35.

Vid vår granskning framförs att de rent generellt har problem med chefsförsörjning inom vård- och omsorgsverksamheten. Vid våra intervjuer framförs vidare att det ansträngda förhållandet till Kommunal har påverkat kompetensförsörjningen negativt när det gäller chefsrekryteringen.

Vid vår granskning framförs att relationen till Kommunal är ett arbetsmiljöproblem för förvaltningens chefer.

Vid våra intervjuer framförs att cheferna skulle önska att dialogen med fackliga företrädare skulle finnas mer nära ute i verksamheten. Enligt de intervjuade cheferna är förhållande till fackförbundet Kommunal ansträngt och det saknas en bra dialog.

Enligt uppgift vid våra intervjuer har överordnad chef kontroll på att alla chefer går de arbetsmiljöutbildningar som de ska genomgå för att ha ansvar för arbetsmiljöuppgifterna. Vid våra intervjuer framförs dock från cheferna att de efterlyser andra arbetsmiljöutbildningar än de som kommunen erbjuder för att ytterligare stärka sina kunskaper inom arbetsmiljöområdet.

Förutom arbetsmiljöutbildningarna finns en utbildning "Diplomerad chef" som nya chefer i förvaltningen ska genomgå.

3.3.2.2 Bedömning

Enligt vår bedömning finns det bra rutin för att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom verksamheterna. Som vi påpekade under kap 3.2.32, saknas dokumenterade rutiner och stöd för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Vi anser det kan medföra att det finnas en risk för att arbetsmiljöarbetet genomförs på olika sätt i verksamheterna och med olika god kvalitet.

Vi ser också som en brist att de arbetsmiljömål som är fastslagna i arbetsmiljöpolicyn inte har brutits ned i nämndens verksamhet.

Vidare anser vi att det bör finnas dokumenterat vilka arbetsmiljöutbildningar respektive chef genomgått för att säkerställa att alla har erforderlig kompetens och att den hålls aktuell.

3.3.3 Samarbete med fackliga företrädare

3.3.3.1 Iakttagelser

Det varierar i verksamheterna hur väl det är försett med skyddsombud. Inom LSS-verksamheten finns det skyddsombud medan det är lite mer varierande inom hemtjänsten.

Cheferna framför att de gärna ser att det finns skyddsombud på alla arbetsplatser men att det kan vara svårt att få anställda att ta på sig denna uppgift. Cheferna uppger att de försöker uppmuntra personalen att ta på sig uppdraget som skyddsombud. Arbetsgivaren gör dock ingen planerad aktiv insats för öka antalet skyddsombud.

Personalavdelningen genomför gemensamma utbildningar för chefer och skyddsombud.

Personalavdelningen har under en längre tid genomfört ett stort antal aktiviteter tillsammans med representanter från både förvaltningen och den facklig organisationen Kommunal. Personalavdelningen har också haft handlingsplaner där utbildningar som förtroendefullt samarbete och konflikthantering anordnats. Även dialogmöten med och utan ombudsman har genomförts samt möten med representanter från både SKR och Kommunal centralt. Insatserna har dock inte gett önskad effekt. Utbildningar genomförs också kontinuerligt med chef och skyddsombud gemensamt i arbetsmiljöfrågor tillsammans med Företagshälsovården. Fördjupningsutbildningar och stöd erbjuds också kontinuerligt samt när behov uppstår.

3.4 Åtgärder med anledning av Covid-19.pandemin

3.4.1.1 Iakttagelser

På övergripande kommunledningsnivå har respektive förvaltningschef informerat kommunens stabschef om den egna förvaltningens lägesbild varje vecka. Stabschefen har därefter gjort en samlad lägesbild för kommunen som tillsammans med information från Regionens smittskydds-enhet och Länsstyrelsen delgetts kommunledningens

2021-03-05

informations och beslutsgrupp. Förvaltningschefer har därefter informerat sina chefer och medarbetare om kommunens lägesbild och där tillhörande rekommendationer från Folkhälsomyndigheten.

Staben har bemannat med kanslichef som stabschef samt representanter från kommunikationsavdelningen, personalavdelningen, beredskapssamordnare och säkerhetssamordnare.

Personalavdelningen har informerat kommunens centrala skyddskommitté vid regelbundet inplanerade extra möten. Inledningsvis under pandemin genomfördes detta varje dag för att därefter genomföras en gång per vecka.

På detta sätt har frågor fångats upp från de fackliga organisationerna för att delges stabsorganisationen och vidare till kommunledningsgruppen vid behov.

För att ge en samlad information om arbetsmiljö och arbetsrätt under pandemin har personalavdelningen skapat ett dokument HR nytt som har delgetts samtliga chefer och MBL-forum/centrala skyddskommitté i kommunen. HR-nytt har cheferna kunnat använda vid information på personalmöten i verksamheterna.

Under perioden 15 april till 15 oktober genomfördes en tillfällig omorganisation av de två bemanningseenheter som finns i kommunen. Bemanningseenheterna organiserades då under på personalavdelningen. Detta var en viktig förutsättning för att kunna organisera bemanningsfrågorna samlad för hela kommunens verksamheter

Arbetsmiljögrupperna har haft tätare möten under pandemin och kommunens centrala skyddskommitté har haft möte 1 gång i veckan.

Personalavdelningen meddelade cheferna att de skulle göra särskilda riskbedömningar med anledning av pandemin. Riskbedömningarna samlades in av personalavdelningen. Riskbedömning ska vara ett levande dokument och uppdateras kontinuerligt. Enligt uppgift vid våra intervjuer är den HR-generalist på Personalavdelningen som är kopplad till förvaltningen bra på att påminna cheferna om detta.

Inom vård- och omsorgsförvaltningen bildades snabbt en samordningsgrupp vid pandemins utbrott. Samordningsgrupp bestod av delar av förvaltningsledningen, kommunikatör och samt medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS). Denna grupp träffades dagligen och gick igenom alla tänkbara risker som kan uppstå i verksamheterna. De har också lagt stort fokus på information. På kommunens hemsida finns all information om pandemin samlad på ett ställe.

Det fanns en oro hos personalen i verksamheterna för att arbeta med brukare som var sjuka i Covid-19-pandemin. Förvaltningen tog snabbt hjälp av vuxenutbildningen som hjälpte till att ta fram utbildning för personalen

I samband med utbrottet av pandemin ändrades snabbt rutinerna. De stängde ner dagverksamheten och växelvården och personalen blev flyttad.

I förvaltningen har det varit många som inte arbetet med sitt grunduppdrag utan har fått göra andra arbetsuppgifter under pandemin.

2021-03-05

I april 2020 togs fram en riktlinje för bemanning vid omfattande frånvaro. I denna riktlinje fastställdes rutiner i de fall anställda skulle flyttas till annan arbetsplats eller andra arbetsuppgifter vid omfattande personalf frånvaro.

I början av pandemin fanns det svårigheter att få tag i skyddsutrustning vilket innebar att verksamheten fick göra sin egen skyddsutrustning. För att klara behovet av skyddsutrustning tog kommunen in en logistiker och startade ett lager

Personalen har fått speciella utbildningar i smittskydd och vid våra intervjuer framförs att regionens smittskydds-enhet har varit till stor hjälp. Åtgärder som vidtogs var att det alltid fanns en chef och en MAS (medicinskt ansvarig sjuksköterska) i beredskap. Bemanningssenenhet hade också öppet på helgerna för att kunna stötta enheterna med vikarier vid frånvaro.

Till varje brukare har gjorts en riskbedömning och en dokumenterad beskrivning för varje brukare om vilka skyddsåtgärder som behövde vidtas.

Ett problem är att medarbetare i vissa fall har bristande språkkunskaper vilket gjort att de fått tagit fram information i form av bilder för att säkerställa att alla kan ta till sig informationen. Vid vår granskning framförs att de skulle kunna behöva säkerställa på ett bättre sätt att de anställda förstår och känner till rutiner med mera.

På Vård- och omsorgsnämndens utskott och nämndsammanträden rapporteras regelbundet situationen kopplat till pandemin och vilka åtgärder förvaltningen vidtagit. Vid vår granskning framförs att nämnden har fått en bra och tydlig information på sina sammanträden. Det har dock inte funnits några ärenden som föranlett några nämndbeslut. Vidare framförs att om de inte vetat att de hade fått hjälp med bidrag från staten hade de nog skett fler nämndbeslut. Enligt uppgift vid vår granskning har det varit en god dialog kring situationen.

Förvaltningschefen har också varit inbjuden till kommunstyrelsen för att informera om läget i förvaltningens verksamheter.

3.4.1.2 Bedömning

Enligt vår bedömning har både kommunstyrelsen och nämnden vidtagit åtgärder med anledning av pandemin. Vi kan dock inte utifrån denna granskning göra en bedömning av åtgärderna varit tillräckliga då det krävs en mer fördjupad granskning av området.

Vi ser som positivt att särskilda riskbedömningar har gjorts med anledning av pandemin.

Vi ser som allvarligt de signaler som framförs gällande svårigheter i vissa fall att kunna säkerställa att medarbetare kan ta till sig den information som ges när det gäller användande av skyddsutrustning och åtgärder för att förhindra smittspridning. Vi anser att denna fråga är så viktigt att det borde göras någon form av kunskapstest för att säkerställa att all personal har tillräckliga kunskaper när det gäller smittskyddet.

3.5 Fackliga företrädares synpunkter

Nedan redovisas de synpunkter som framfördes från Kommunals företrädare:

Det finns kraftiga problem i vård- och omsorgsverksamheten. Samarbetet med personalavdelningen fungerar på ett bra sätt. Inom hemtjänsten är det extra allvarliga problem med arbetsmiljön.

Det är många chefer som inte arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete på ett korrekt sätt och det finns allvarliga brister i arbetet. Kommunal upplever också att det är svårt för facket att arbeta med cheferna pga. Att cheferna har bristande kunskaper i arbetsmiljöfrågorna.

Kommunals företrädare menar att det uppfattas som de är besvärliga när de "bråkar" om arbetsmiljön men att Kommunal vill bara att cheferna ska följa arbetsmiljölagen.

SKR kommunal utbildning, inte obligatoriskt. Ser skillnad på de platser där cheferna prioriterar arbetsmiljön.

Det finns ett önskemål från Kommunal att ha ett bättre samarbete med nämnden. Vidare framförs att det varierar hur lätt det är att få skyddsombud på en arbetsplats beroende på hur väl samarbetet fungera med ansvarig chef.

Kommunal menar att det finns även fall där chef inte följer arbetsmiljölagen och vägrar samarbeta med facket. Ett exempel som framförs är att vid personalmöten låter chefen inte medarbetare prata utan ser det som chefs egen tid att prata och att medarbetarna ska lyssna.

Nedan redovisas de synpunkter som framfördes från Visions företrädare:

Visions företrädare upplever att arbetsmiljöarbetet fungerar bra och att nämnden tar sitt ansvar med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningen genomför arbetsmiljöträffar och skyddskommittéträffar i vilka arbetsmiljön tas upp. Personalmöten fungerar bra och det har inte framkommit några signaler om något annat.

Riskanalyser genomförs löpande vid behov. Det händer mycket på central nivå, inte lika mycket på lokal nivå.

Det är svårt att rekrytera skyddsombud. Facket har uppmärksammat arbetsgivaren om vikten av att det finns skyddsombud och de upplever att arbetsgivaren gör det enkelt för anställda att ta på sig rollen.

Samarbete sker mellan de olika fackliga förbunden. Ett exempel är när Vision tillsammans med Kommunal stängde ner en arbetsplats pga. den fysiska arbetsmiljön.

Nedan redovisas de synpunkter som framfördes från Vårdförbundets företrädare:

De fackliga företrädarna har regelbundna arbetsmiljömöten med arbetsgivaren. Där behandlas arbetsmiljöfrågor t.ex. tillbud och olycksfall. Om det är en fråga som uppstår mellan dessa möten tar de det direkt med ansvarig chef.

Skyddskommitté och MBL-forum sker regelbundet enligt ett årshjul. Årshjulet är anpassat så att arbetsmiljömöten ligger före i tid så att man kan ta upp eventuella frågor på skyddskommittén

Årliga skyddsronder genomförs och de har också börjat med psykosociala skyddsronder. Under 2020 fick de dock skjuta på det grund av pandemin.

Vårdförbundets fackliga företrädare framför att de har ett bra samarbete med arbetsgivaren och att det är lätt att lyfta frågor samt att arbetsgivaren rättar till om det är något som är fel.

Riskbedömning inför förändring görs för det mesta och om man missat att göra det så rättas det till om de påtalar det. Riskbedömningarna görs tillsammans med de fackliga företrädarna.

De fackliga företrädarna menar att kunskapen om arbetsmiljöfrågorna kan variera hos de anställda. De kan behöva påminna sina medlemmar om att de ska anmäla tillbud och arbetsskador då de inte alltid tänker på att det kan vara det särskilt vid mindre tillbud och skador och stressrelaterade besvär.

De upplever att det ibland kan det vara svårt att hinna med sitt uppdrag som skyddsombud. De menar dock att deras chef är positiv till att man är skyddsombud och det finns förutsättningar och välvilja från arbetsgivaren.

Vårdförbundets företrädare framför att de skulle önska att kommunen och de fackliga organisationerna hade ett samverkansavtal. De menar dock att de arbetar i samverkansandan trots att de inte har ett samverkansavtal.

Det har tagit mycket tid för sjuksköterskorna att informera personalen i det dagliga arbetet under pandemin. De har haft mycket utbildningar i vårdhygien och pratat mycket om det. Vårdförbundets företrädare framför att de tycker att man över lag hanterat pandemin bra i kommunen.

3.5.1 Bedömning

Vi kan konstatera att de olika fackliga företrädarnas uppfattning skiljer om hur samarbetet fungerar med kommunen som arbetsgivare.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden i stora delar har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vi menar dock att styrningen från både kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden kan stärkas ytterligare.

Vi kan också konstatera att kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden har vidtagit särskilda åtgärder avseende arbetsmiljön med anledning av Covid-19-pandemin.

Vi ser de problem som finns när det gäller kommunikationen mellan Kommunal och Vård- och omsorgsförvaltningens chefer är allvarlig och vi vill här understryka att arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare har ett gemensamt ansvar att lösa detta.

4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats:

Rekommenderar vi kommunstyrelsen och vård- och omsorgsnämnden att:

- Tar fram handlingsplaner för hur målen som återfinns i budgeten avseende medarbetare ska uppnås.
- Bryta ned arbetsmiljömål som är fastslagna i arbetsmiljöpolicyn samt ta fram handlingsplaner för hur målen ska uppnås.

Rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Ta fram rutiner och stöddokument för hur de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras och dokumenteras.
- Besluta att nya chefer som inte har någon utbildning i arbetsmiljöfrågor sedan tidigare inte ska erhålla ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna förens de har genomgått utbildningen.
- Ta fram rutiner för att dokumentera vilka arbetsmiljöutbildningar respektive chef genomgått för att säkerställa att alla har erforderlig kompetens och att den hålls aktuell.

Rekommenderar vård- och omsorgsnämnden att:

- Ta fram en rutin, t.ex. ett kunskapstest, att säkerställa att all personal inom vård- och omsorgsverksamheten har tillräckliga kunskaper när det gäller smittskyddet.

Datum som ovan

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda 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.