



Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Rapport

Ale kommun

KPMG AB

2021-01-11

Antal sidor 17



Ale kommun
Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-01-11

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Ansvar	5
3.2	Kommunstyrelsens styrning och uppföljning av arbetsmiljön	5
3.3	Rutiner och riktlinjer	7
3.4	Utbildning inom arbetsmiljöområdet	11
3.5	Fackliga företrädares uppfattning om kommunens arbetsmiljöarbete	12
3.6	Arbetsmiljöåtgärder med anledning av Coronapandemin	14

1 Sammanfattning

Vi har av Ale 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 m.m. är mycket betydelsefulla faktorer för hur kommunen ska lyckas att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens samt motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på hur kommunen hanterar Coronapandemin utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är Ale kommun i stora delar arbetar på ett systematiskt sätt med arbetsmiljöfrågorna. Vi ser positivt på att styrning och uppföljning kommer att stärkas i och med införandet av att använda Stratsys i arbetsmiljöarbetet. Vi anser dock att den politiska ansvarsfördelningen mellan kommunstyrelse och nämnder behöver förtydligas och dokumenteras.

Vi bedömer att kommunstyrelsen och sektorerna har haft ett aktivt arbetsmiljöarbete kopplat till pandemin där man gjort kontinuerliga riskbedömningar och åtgärder.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta initiativ till att nämndernas ansvar för arbetsmiljöarbetet förtydligas och hur detta ansvar står i förhållande till kommunstyrelsens ansvar.
- Ta fram mål för arbetsmiljön med tillhörande handlingsplaner.
- Säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp i samband med årsredovisningen samt formulera vad som ska ingå i uppföljningen.
- Inventera och dokumentera vilken utbildning cheferna har i arbetsmiljöfrågorna.
- Besluta och dokumentera vilka krav som ska ställas på kompetens innan en chef erhåller ansvar för arbetsmiljöuppgifterna.
- Ta fram en rutin för att dokumentera vilka arbetsmiljöutbildningar cheferna genomgår.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Ale 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. HR-avdelningens 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 Coronapandemin 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.

Ale 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 kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på hur kommunen hanterar Coronapandemin utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Vi har därför granskat:

- Om styrelse, nämnder och har fastställda mål för arbetsmiljön?
 - Dokumenterade handlingsplaner kopplade till målen?
- 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 kommunen har någon policy eller motsvarande för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i kommunen?

- 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 kommunstyrelse, nämnder och bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete?
 - Om fackliga företrädare uppfattar att det är ett bra samarbete mellan de fackliga företrädarna och kommunen?
- Om kommunstyrelsen har ett systematiskt angreppssätt kring arbetsmiljöfrågor, personalomsättning och sjukfrånvaro?
- Om kommunstyrelsen och nämnder har vidtagit särskilda åtgärder med anledning av Coronapandemin?
 - 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 nämnder under pandemin.

Granskningen avser arbetsmiljöarbetet generellt men med ett särskilt fokus på hur kommunen hanterar Coronapandemin utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

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:

- Dokumentstudie av relevanta dokument

- Intervjuer med kommundirektör, sektorschefer, HR-chef, samt ett urval av fackliga företrädare för de större fackliga organisationer som har medlemmar i kommunen.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Ansvar

lakttagelser

I kommunstyrelsens reglemente Antaget av kommunfullmäktige den 4 mars 2019, S 48

Personal 8S

Kommunstyrelsen är kommunens personalorgan och har hand om kommunens övergripande personalpolitik. Styrelsen är arbetsgivare för all personal anställd av Ale kommun.

Vi har inte funnit att det i nämndernas reglementen finns något formulerat som avser nämndens ansvar för medarbetarna eller deras arbetsmiljö. Vid våra intervjuer framförs att nämnderna har ett ansvar för arbetsmiljön genom att de har resurserna (budgeten) för personalen ett verksamhetsansvar som innebär att de måste säkerställa att de kan erbjuda en arbetsmiljö som gör att de har personal som kan utföra verksamheten. Vidare framförs vid vår granskning att nämnderna följer upp arbetsmiljöfrågorna på olika sätt.

Bedömning

Vi kan konstatera att enligt kommunstyrelsens reglemente är styrelsen anställningsmyndighet för all personal i kommunen. Vi har inte funnit någon dokumentation av att nämnderna har något ansvar för arbetsmiljöfrågorna. Vi ställer oss bakom de synpunkter som lämnats vid vår granskning att nämnderna bör ta ett ansvar för att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar på ett tillfredsställande sätt i nämndens verksamheter. Vi uppfattar också att nämnderna till stor del gör detta i praktiken. Vi anser dock att det bör förtydligas vilket ansvar nämnderna har för arbetsmiljöarbetet och hur detta ansvar står i förhållande till kommunstyrelsens ansvar.

3.2 Kommunstyrelsens styrning och uppföljning av arbetsmiljön

lakttagelser

I kommunens personalpolicy fastslås att:

”Arbetsmiljö

- Arbetsmiljön utgör den sammanhållande länken i kommunens personalpolicy.
- Arbetsmiljön är medarbetarens totala arbetssituation. Det är vårt gemensamma ansvar att “den goda arbetsplatsen” blir verklighet.
- Viktiga grundpelare är gemensam värdegrund i personalfrågor, samverkan, tydligt ledarskap, medarbetarutveckling, personalörlighet och förändringskultur.”

Ale kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-01-11

Kommunen har en nu gällande arbetsmiljöpolicy som är antagen av fullmäktige 2013-10-28. I arbetsmiljöpolicyen finns övergripande mål för arbetsmiljön. Vidare fastslås att det är kommunstyrelsens ansvar för uppföljning och eventuell revidering av den inför varje mandatperiod, via sektor kommunstyrelsen. I arbetsmiljöpolicyen står vidare att det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen följs upp årligen och redovisas i årsredovisningen.

Vid vår granskning har vi också tagit del av ett utkast till arbetsgivarpolicy som enligt uppgift kommer att antas på fullmäktiges sammanträde i december. Det finns inga uttryckliga mål för arbetsmiljön i utkastet till arbetsgivarpolicy men följande formulering finns avseende arbetsmiljö:

”Arbetsmiljö och hälsa

I Ale kommun är varje medarbetare medveten om och bidrar till en god arbetsmiljö. Detta möjliggör ett hållbart arbetsliv och ger samtidigt förutsättningar för dig att skapa värde för invånarna. Genom delaktighet och medskapande ges möjlighet att göra skillnad i verksamhetens mål, resultat och utveckling. Ale kommun är en drogfri arbetsplats, det innebär ett absolut förbud för alla att vara påverkade av eller bruka droger i arbetet.

Ale kommun är en jämlik och jämställd arbetsplats som kännetecknas av ett inkluderande klimat där alla har ett ansvar för att motverka trakasserier, kränkningar och diskriminering.”

I årsredovisning 2019 redogörs för uppgifter om kommunens medarbetare t.ex. personalomsättning och sjukfrånvaro.

I arbetsmiljöpolicyen står att det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen följs upp årligen och redovisas i årsredovisningen. Vi har tagit del av årsredovisning 2018 och 2019 och har inte funnit någon sådan redovisning i dessa årsredovisningar.

Vi har inte funnit att det i kommunstyrelsens ”Verksamhetsplan med budget 2020” innehåller några uttalade mål avseende medarbetare och deras arbetsmiljö. Under rubriken ”Personal” finns dock övergripande analyser avseende kompetensförsörjningen och personalomsättning.

I verksamhetsplan och budget för 2021 är ett politiskt fokusområde att undersöka om det påverkar sjukfrånvaron om man minskar antalet underställda per chef.

Vid vår granskning framförs att tillitsbaserade styrning och ledning är en av de viktigaste delarna för att skapa en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Som en del i detta pågår tillitsdialoger där chefer och politiker för tillitsdialoger med medarbetare. Enligt uppgift går det att resultat av detta arbete i medarbetarundersökningar och att det börjar generera större förståelse för sammanhang vilket ger ett bättre KASAM¹ vilket också ger positiva effekter verksamheterna.

Bedömning

Vi kan konstatera att det i arbetsmiljöpolicyen finns övergripande mål/vision för arbetsmiljön.

¹ KASAM, Känsla av sammanhang

Vi har dock inte funnit att kommunstyrelsen brutit ned och konkretiserat målet eller att det finns konkreta handlingsplaner eller uppföljning av målet. Även personalpolicyn har formuleringar om arbetsmiljön men även här saknas en tydlig koppling till hur dessa mål omsätts i åtgärder samt hur målen ska följas upp.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen inte följer vad som beslutats i arbetsmiljöpolicyn då de inte finns någon rapportering av det systematiska i årsredovisningarna. Enligt vår bedömning brister därmed kommunstyrelsens styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.3 Rutiner och riktlinjer

lakttagelser

I dokumentet "Systematiskt arbetsmiljöarbete i Ale kommun" (beslutad av kommunchef och gällande från och med 2014-01-01) beskrivs vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär och hur ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna är fördelat i kommunen.

Vid vår granskning har vi också tagit del av kommunens chefshandbok som finns tillgänglig på kommunens intranät. Här finns bland annat dokumenterat avseende:

- Arbetsmiljöansvar.
- Skyddsombud.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Undersöka och bedöma risker.
- Åtgärda och förebygga risker.
- Riskbedömningar inför ändringar i verksamheten.
- Mall för riskbedömning och handlingsplan.
- Årlig uppföljning.
- Tillbud och arbetsskador.

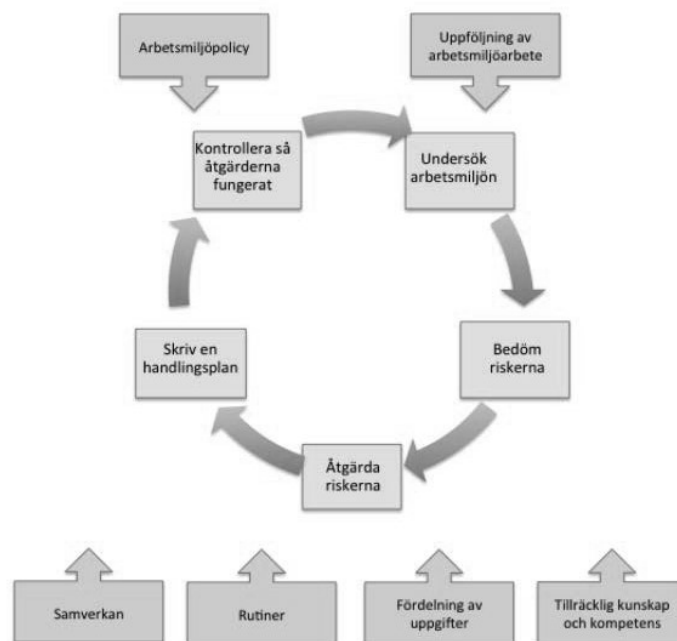
I chefshandboken finns också ett antal dokument till stöd för cheferna när det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön t.ex. följande:

- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Stress och ohälsosam arbetsbelastning
- Förebygg ohälsosam arbetsbelastning
- Påverka värderingar
- Organisatoriska förutsättningar
- Vad du som chef behöver vara uppmärksam på
- Fånga upp stressade medarbetare

- Underlätta en balanserad arbetssituation
- Kränkande särbehandling

I chefshandboken finns en handlingsplan för hur kommunen ska motverka kränkande särbehandling trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. I handlingsplanen beskrivs bland annat chefens ansvar för att arbeta förebyggande men också vilka rutiner som finns vid eventuella fall av kränkande särbehandling.

Under rubriken systematiskt arbetsmiljöarbete finns följande bild som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i kommunen:



Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Ale kommun

Med anledning av den inspektion som Arbetsmiljöverket genomfört under april 2020 av Ale kommuns systematiska arbetsmiljöarbete, pågår nu ett utvecklingsarbete avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Den centrala skyddskommittén har gett en arbetsmiljögrupp, som består av representanter från arbetsgivaren och fackliga organisationer, att uppdatera arbetsmiljöarbetet. Målet är att man ska arbeta på ett likartat sätt i hela kommunen och att medarbetarna ska uppfatta det som "ett Ale".

Vi har tagit del av följande beskrivning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas från och med hösten 2020.

Arbetsplatsnivå

september – oktober

Årlig uppföljning SAM (checklista i Stratsys)

Ale kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-01-11

oktober - december	Åtgärder/handlingsplan utifrån årlig uppföljning av SAM 2020
oktober – december	Fysisk skydds rond (checklista i Stratsys)
oktober – december	Följ upp handlingsplan SAM 2020 (utifrån medarbetarenkät)

Verksamhets-/avdelningsnivå

oktober – november	Dialog i ledningsgrupp utifrån Årlig uppföljning SAM på arbetsplatsnivå.
november – december	Dialog i ledningsgrupp utifrån Fysisk skydds rond. Lyfta ev. behov av åtgärder som inte kan lösas på enhetsnivå.

Sektorsnivå

november – december	Dialog i sektorledningsgrupp utifrån Årlig uppföljning SAM på arbetsplatsnivå och verksamhets-/avdelningsnivå. Dialog i skyddskommittén utifrån Årlig uppföljning SAM med utgångspunkt från dialogprocess inom sektorn. Handlingsplan med förbättringsåtgärder för SAM på verksamhets/avdelnings- och/eller sektorsnivå upprättas.
---------------------	--

För närvarande sker implementering av att dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys. När det är fullt implementerat kommer det att innebära att kontrollen stärks när det gäller att säkerställa att det fungerar i enligt med rutiner och riktlinjer i hela organisationen. I arbetsmiljömodulen i Stratsys ska för varje arbetsplats fyllas i uppgifter om bland annat arbetsmiljömål, fördelning av arbetsmiljöuppgifter, kunskap och kompetens, rutiner, riskhantering m.m. Vid vår granskning framkommer att uppföljning görs redan i dag i Stratsys men informationen är ännu inte komplett.

Bedömning

Vi kan konstatera att det finns styrdokument och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom den förändring som nu pågår bedömer vi att det kommer att finnas goda förutsättningar för att kontrollen stärks av att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i enligt med rutiner och riktlinjer i hela organisationen.

Vi anser dock att det i styrdokumenterna bör ingå hur återrapporteringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske till kommunstyrelsen och nämnder t.ex. genom att en arbetsmiljörapport tas fram minst årligen. I arbetsmiljörapporten bör finnas med mål för arbetsmiljön, vilka åtgärder som vidtagits för att uppnå målen samt måluppfyllelsen. I arbetsmiljörapporten bör också finnas hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits under året, riskbedömningar och åtgärder.

3.3.1 Arbetsmiljöarbetet i nämnder och sektorer***lakttagelser***

Nedan följer en sammanfattning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i nämnder med tillhörande sektorer:

Sektor arbete trygghet och omsorg

Inom sektor trygghet arbete och omsorg finns i verksamhetsplanen formuleringar om att god arbetsmiljö, lägre sjukfrånvaro och möjlighet att utvecklas på arbetsplatsen är viktiga frågor att arbeta med under 2020. Vidare står att arbetsmiljön inte är tillräckligt god inom vissa delar men att bilden inte är samstämmig.

Inom sektorn arbetar man med arbetsmiljöarbetet i skyddskommittéer och inom ramen för samverkan. Vid vår granskning framförs att mycket som berör organisatorisk och social arbetsmiljö har tagit sin utgångspunkt i vad som framkommit vid medarbetarenkäten. Det största värdet i det arbetet är de dialoger man har på arbetsplatsen efter medarbetarenkäten. Vidare framförs att det finns bra rutiner för hur man ska jobba med resultatet av medarbetarenkäterna.

Sektor kultur och fritid

Inom sektor kultur och fritid informeras nämnden om bland annat resultat av medarbetarenkäter och sjukstatistik och handlingsplaner för arbetsmiljön. Nämnden fattar dock inga beslut. Vi har inte funnit några formuleringar i nämndens verksamhetsplan som har direkt koppling till medarbetarna.

Sektor samhällsbyggnad

Inom sektor samhällsbyggnad framförs vid vår granskning att arbetsmiljöarbetet "legat lite ide" men att de nu arbetar med att utforma ett årshjul för arbetsmiljön. Enligt uppgift finns inom ramen för nämndens internkontrollplan finns också kontrollpunkter med bäring på arbetsmiljöarbetet. Inom nämndens verksamhetsplan finns ett kapitel avseende personal där en kortare analys görs avseende personalen inom sektorns verksamheter.

Sektor utbildning

Inom sektor utbildning arbetar de med värdeskapande uppföljning vilket är ny typ av analys där man fokuserar på utmaningarna. Cheferna i sektorn har ett årshjul för arbetsmiljöfrågorna vilket innebär att chefsgruppen diskuterar olika arbetsmiljöfrågor under året enligt detta årshjul. De diskuterar också tillsammans vilka mål de ska sätta för arbetsmiljön Utbildningsnämnden följer upp olycksfall tillbud, sjukfrånvaro och resultat av medarbetarenkäten. I nämndens verksamhetsplan finns formuleringar som har koppling till medarbetarna bland annat gällande kompetensförsörjning. Enligt uppgift vid våra intervjuer är de också med och bidrar i tankar om åtgärder och prioriteringar i arbetsmiljöarbetet.

Sektor service

Sektor service är en relativt ny sektor vilket gör att man håller på att arbeta fram arbetssätt och rutiner. Sektorchefen har tagit fram "Målbild 2023". I den ligger även delar som har bäring på personal och arbetsmiljö. Målbilden är presenterad för nämnden men kommer inte att beslutas av nämnden. Vid vår granskning framförs att nämnden är engagerad i arbetsmiljöfrågorna. I nämndens verksamhetsplan finns under avsnittet personal analyser nämndens utmaningar och planer för personalen som är anställd i sektorns verksamheter.

3.4 Utbildning inom arbetsmiljöområdet

lakttagelser

HR-avdelningen genomför två gånger om året en arbetsmiljöutbildning som är på tre heldagar och som vänder sig till nya chefer och skyddsombud. Utbildningen är en grundutbildning som utgår från "SUNT arbetsliv²". Utgångspunkten för utbildningen är det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och hur man kan jobba med det på arbetsplatsen. Under hösten 2020 har genomförts två omgångar med arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud.

I dokumentet fördelning av arbetsmiljöuppgifter står att

"En person som fått sig tilldelat arbetsuppgifter måste ha tillräckliga kunskaper om:

- Arbetsmiljöreglerna
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö."

I det dokument som undertecknas av överordnad chef och av den som tar emot fördelningen av arbetsmiljöuppgifter står att man är överens om att den som tar emot det har tillräcklig kompetens för uppgiften.

Enligt uppgift vid våra intervjuer ska nya chefer (om man inte har kvalifikationer som man erhållit tidigare) gå utbildningen innan de skriver på fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna.

Administratör på HR-avdelningen har kontroll på vilka som gått arbetsmiljöutbildningen. Det görs dock ingen kontroll av att alla som har ansvar för arbetsmiljöuppgifterna har gått utbildningen.

HR-avdelningen kontaktar överordnade chef om man bedömer att en chef behöver gå utbildningen och den inte gör det.

Enligt uppgift vid våra intervjuer ges också kortare informationer på chefsmöten om arbetsmiljöfrågorna.

Vid vår granskning framförs att kommunens chefer skulle behöva få mer utbildning i hur de ska arbeta med rehabilitering av anställda så att de kan känna sig mer trygga i detta arbete. Det pågår nu ett arbete för att uppdatera det stödmaterial som finns för kommunens chefer när det gäller rehabilitering.

² Suntarbetsliv är en samverkansorganisation som drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona.

Bedömning

Enligt vår bedömning bör kontrollen stärkas av vilken kompetens den chef har som ska tilldelas ansvar för arbetsmiljöuppgifterna. Vi anser att det bör formaliseras vad som krävs för att få ansvar för arbetsmiljöuppgifterna. För att säkerställa att de som inte har tillräcklig kompetens erhåller det så snart som möjlig bör det också följas upp och registreras vilken utbildningen de genomgått. Vi anser också att det även för andra arbetsmiljöutbildningar som genomförs inom olika arbetsmiljöområden bör finnas en uppföljning för att säkerställa chefernas kompetens inom arbetsmiljöområdet.

3.5 Fackliga företrädares uppfattning om kommunens arbetsmiljöarbete

lakttagelser

Från Lärarnas Riksförbund framförs att de upplever att facket i många fall får ge stöd åt rektor att avgöra vad som är en risk och vad som är en åtgärd och att rektorerna skulle behöva en bättre förståelse för vad en riskbedömning av arbetsmiljön innebär. Som exempel nämns att vid arbete med elev är det ej eleven som ska riskbedömas utan istället ska själva arbetet vara det som bedöms.

Löpande under verksamhetsåret sker inga riskbedömningar även om förändringar i verksamheten behöver genomföras.

Vidare framförs att det inom sektorns skulle behöva utvecklas är hur man arbetar med tillbud t.ex. som ett underlag vid exempel APT (arbetsplatsträffar). Vid våra intervjuer framförs att i dag ses tillbudsrapporteringen de mest som kritik och används inte för utveckling av verksamheten.

Vid genomförandet av den senaste medarbetarenkäten fick rektorerna i uppdrag att tillsammans med fackliga företrädare att gå igenom den och titta på de olika frisk- och riskfaktorerna. Enligt uppgift vid våra intervjuer genomfördes detta med lite skiftande kvalitet beroende på rektor.

Samarbetet på kommunnivå och sektornivå fungerar bra rent generellt. Vid intervjun framförs att de fackliga företrädarna uppfattar ibland att rektorerna upplever sig hotade av facket.

Från Vårdförbundet framförs att informationen skulle behöva förbättras gällande vad det exempel finns för utbildningar att gå samt vad som förväntas av de fackligt förtroendevalda. Vidare framförs att man upplever att arbetsgivaren tar den fysiska och psykiska arbetsmiljön på allvar.

Från Akademikerförbundet SSR framförs att kunskapsnivån hos kommunens chefer är varierande. Det finns en avsaknad av systematisk i arbetsmiljöarbetet och det saknas exempelvis kunskap och systematik kring arbetsmiljöfrågorna i samband med APT. Arbetsmiljö är en fast punkt på agendan men enligt SSR:s företrädare har den oftast inget bra innehåll.

Kommunen arbetar bra med riskanalyser vid förändringar men det finns en tendens att inte följa upp om de åtgärder som beslutats är ändamålsenliga.

Fackliga företrädare från SSR upplever att cheferna får för lite vägledning i de konkreta verktygen för att jobba med arbetsmiljöfrågorna samt att de har svårt att i många fall svårt att hinna med det arbete som det systematiska arbetsmiljöarbetet kräver.

Från SSR framförs vidare att man efterlyser en koppling mellan den politiska viljan och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare efterfrågas ett forum eller annan möjlighet att föra dialog kring politiska mål för arbetsmiljöarbetet då man uppfattar det är ett perspektiv som saknas i Ale kommun.

SSR:s företrädare framför att kommunen visar ett intresse av att samarbeta kring arbetsmiljöarbetet. Avsaknad av årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet sänder dock en tydlig signal om att ambitionen inte varit så hög.

Vid intervju med företrädare för Kommunal framförs att arbetsmiljöarbetet fungerar väldigt bra i vissa verksamheter medan det fungerar mindre bra i andra verksamheter vilket innebär att det finns en utvecklingspotential. Vidare framförs att det systematiska arbetsmiljöarbetet skulle behöva bli en naturlig del i arbetet i verksamheterna.

Kommunal framför att arbetsmiljöarbetet "halkade efter" de senaste tre åren men att det gjorts ett omtag. Det finns en arbetsmiljögrupp med representanter från de fackliga organisationerna och HR som gemensamt uppdaterar styrdokument för arbetsmiljöarbetet. Fackliga företrädare har också, i samarbete med HR, tagit fram och genomfört arbetsmiljöutbildning för nya skyddsombud och chefer.

Vid intervju framför Kommunals företrädare att det inte bara är arbetsgivarens ansvar att se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, det är viktigt att deras medlemmar förstår vikten av deras engagemang. Det gäller att här facken är tydliga med sina medlemmar och uppmuntrar till att de ska vara med och aktivt delta i arbetsmiljöarbetet.

Ett förbättringsområde är att de anställda måste anmäla tillbud så att arbetsgivaren får de till sig och kan genomföra åtgärder.

Kommunals företrädare framför också att arbetet med att genomföra fysiska skyddsronder och riskanalyser inför förändringar fungerar tillfredsställande. När det gäller riskanalyser framförs att de fackliga företrädarna inte går med på något i förhandlingar om inte en kvalitativ riskanalys ligger till grund för förhandlingen.

Kommunen har arbetat aktivt kring kränkande särbehandling men inom området arbetsbelastning finns det brister.

Fackliga företrädare har tillgång till och insyn i databasen som tillbudsrapporterna rapporteras i vilket upplevs av Kommunals företrädare som positivt då de kan vara med och trycka på lite extra och t.ex. om de ser att många anmälningar inom samma område.

Kommunals företrädare framför vidare att det finns ett tillfredsställande samarbete med arbetsgivaren och att de som fackliga företrädare till om och kan påverka om det behövs inom både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Åtgärder i samband med Covid-19-pandemin

Riskbedömningar gjordes i våras men har inte uppdaterats sedan dess. Situationen ser annorlunda ut nu i höst än vad den gjorde för sektorn i våras. Det är ett bekymmer att det är svårt att följa folkhälsomyndighetens råd i skolan.

Omställningen med anledning av pandemin har skett lite olika då mycket varit upp till enskild rektor att besluta om. Skolorna har dessutom olika förutsättningar. Från facklig företrädare framförs att det hade varit bra om sektorn gått in och styr mer så att bedömningar gjorts mer lika.

Från arbetsgivaren har man försökt att anpassa delar av verksamheten i de fall det går, ex hemarbete i enskilda fall och digitala möten. Det tog dock tid att genomföra. I skolans verksamhet är det dock svårt att anpassa verksamheten.

Från fackförbundet SSR framförs att det har fungerat väldigt bra i kommunen, arbetet har varit strukturerat, bra planerat samt arbetsgivaren har visat ett stort engagemang. Ale kommun ställde om snabbt och genomförde ordentlig riskanalys och aktiverade pandemiplaner. Åtgärder som vidtogs var att kommunen värderade tjänster, möjliggjorde hemarbete samt slöt överenskommelse om möjlighet att flytta personal. Under våren skedde avstämning centralt 1 gång per vecka med anledning av pandemin. Det har framkommit att vissa åtgärder har varit mer komplicerade än vad man bedömde i våras när förändringarna var tvungna att göras snabbt. Exempel på det är kontrollen på de digitala verktygen som används, hur man ska arbeta hemifrån med sekretessärenden o.s.v. Vidare framförs att det varit lite otydliga direktiv gällande vilka som kan och bör jobba hemifrån.

Kommunals företrädare framför att Ale kommun var snabba att reagera och ställa om när pandemin bröt ut i under våren 2020. Riskanalys genomfördes och verksamheterna anpassades så att de skulle kunna fortsätta att fungera ändamålsenligt men samtidigt säkert. Veckovisa Coronamöten hölls och information fanns hela tiden uppdaterad på intranätet om restriktioner osv.

Kommunals företrädare menar att en orsak till att Ale kommun lyckades ställa om så snabbt var en kombination av kommunens eget arbete, engagerade skyddsombud och fackliga organisationer samt även till viss mån engagerade frivilliga medborgare som ställde upp för sin kommun.

3.6 Arbetsmiljöåtgärder med anledning av Coronapandemin

lakttagelser

Då pandemin utbröt i mitten på mars 2020 gick kommunen direkt upp i samlat läge. En av medarbetarna på HR-avdelningen frigjordes från ordinarie arbetsuppgifter för att börja arbeta med att säkerställa att kommunens verksamheter hade tillgång till skyddsutrustning. Enligt uppgift vid våra intervjuer har kommunen haft ett väldigt bra och nära samarbete med företagen som är verksamma i kommunen och de har t.ex.

Ale kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-01-11

hjälp till att förse kommunen med skyddsutrustning. Det har inneburit att Ale kommuns verksamheter inte har haft brist på skyddsutrustning.

All information kopplat till pandemin har samlats på ett ställe på kommunens hemsida så att det säkerställs att enhetlig information går ut till kommunens medarbetare.

Pandemiplaner har uppdaterats. En kartläggning gjordes av vilka medarbetare som vid behov frivilligt kunde tänka sig att byta arbetsplats.

Samtliga arbetsgrupperna genomförde en inventering av risker i arbetsmiljön med anledning av pandemin. HR-avdelningen fanns som stöd i detta arbete. Riskanalyserna eskalerades uppåt så att det fanns en samlad bild av hela kommunens riskanalyser.

Sektor arbete trygghet och omsorg

Inom sektorn gjordes riskanalys för hela sektorn och de hade därefter en grundlig dialog med fackliga och gick igenom dokumenten.

Det har inte haft någon brist på skyddsutrustning och medarbetarna får själva bedöma om de känner oror och vill använda skyddsutrustningen.

Med anledning av pandemin var kommunens medicinskt ansvariga sjuksköterska (MAS) i alla arbetsgrupper inom vård- och omsorgsverksamheten och utbildade all vård och omsorgspersonal i basala hygienrutiner. Alla verksamheter har tagit fram särskilda riskanalyser med anledning av pandemin.

De har haft fokus på det närvarande ledarskapet och att finnas ute hos medarbetarna.

Vid våra intervjuer framförs att de har ett gott samarbete med personalorganisationerna och mycket dialog vilket ger en samlad och enad linje.

På sektorn som helhet har sjukfrånvaron varit som högst 15–16 % frånvaro men på vissa enheter kan det varit upp till 40%.

Bemanningsplaneringsenheten har gjort ett väldigt bra arbete och rekryterat timanställda vid behov. De timanställda har fått extra utbildning t.ex. hygienutbildning. Enligt uppgift vid vår granskning har verksamheten en hög grundbemanningen och en hög andel undersköterskor. I verksamheten har de anställda s.k. resursspass vilket innebär att de tillsvidareanställda i första hand går in och ersätter vid frånvaro. På det sättet kan de ha en relativt låg ande timanställda vilket är särskilt positivt nu under pandemin.

Vid våra intervjuer framförs att man har prioriterat att cheferna ska vara närvarande på arbetsplatserna. Väl anpassade och städade lokaler så att medarbetarna ska känna sig säkra på arbetsplatserna har också prioriterats.

Enligt uppgift vid våra intervjuer har det inte uppstått någon bemanningsbrist till följd av pandemin.

Vid tidpunkten för granskningen skulle nya riskbedömning göras tillsammans med HR-specialist. Man bedömer dock att många av riskerna är samma som de var tidigare.

Sektor kultur och fritid

Kontinuerligt riskanalyser har gjorts och åtgärder har vidtagits vid bedömda risker.

Sektorn gick snabbt ut med information om vilka åtgärder som vidtogs och hur de anpassade verksamheterna utifrån rådande situation.

Exempel på åtgärder är att begränsat antal personer i lokalerna, plexiglas, riktlinjer för kulturskolans olika inriktningar egna riskanalyser för alla arrangemang så att de kunde säkras utifrån gällande rekommendationer.

Vid intervjun framförs att arbetsmiljön verkligen har fått ett större fokus under pandemin. En stor del har varit att hantera oro och stress

Sektionens chefer har kontinuerliga stabsmöten ledningsgrupp varannan vecka då läget diskuteras utifrån pandemin. Nämnden får löpande information.

Sektor samhällsbyggnad

Under början av pandemin följdes sjukfrånvaron upp veckovis.

Personalen informerades om att de skulle kunna få arbeta i andra verksamheter. En översyn gjordes av vilka kompetenser som fanns bland sektorns anställda och som skulle kunna gå ut och täcka upp andra verksamheter om det blev stor frånvaro. I verksamheterna har de en nivå på grundbemanningen som gör att de kan omprioritera personal i ett krisläge.

VA-verksamheten var den enda som betraktas som en samhällsviktig funktion och lades upp strategier hur man skulle hantera de olika grupperna.

Sektor utbildning

Inom sektor utbildning har kontinuerliga riskbedömningar gjorts med anledning av pandemin. Veckovis görs andra uppföljningar som inte är regelrätta riskanalyser utan syftar till att bland annat säkra kommunikation.

Åtgärder som genomförts inom sektor utbildnings verksamheter har anpassats efter aktuellt läge och förändringar i restriktioner och riktlinjer. Exempel på åtgärder är att rutinerna har ändrats vid hämtning och lämning av barn i förskola och skola samt rutinerna i matsalar har förändrats. Fysiska möten undviks och hemarbete möjliggörs utifrån verksamhetens behov. En risk som varit svårare att komma till rätta med är när vårdnadshavare eller medarbetare inte följer de riktlinjer som finns för att förhindra smittan.

På verksamhets- och sektornivå har man MBL:at för att ge möjlighet att fördela medarbetare dit de bäst behövs men det har inte utnyttjats i så stor utsträckning. Vid våra intervjuer framförs att "ingen enhet ska känna sig ensam". Vid framförs att ledningen har ett nära samarbete med enhetschefer och fackliga företrädare som har möjlighet att signalera vid oro och stress. En stor styrka har varit att de har haft en god och aktiv kommunikation ut i sektorn genom kommunikationsenheten.

Medarbetarna har löpande fått information om vilka riktlinjer och rutiner som finns för att förhindra smittspridning. Inom förskolan finns från december skyddsutrustningen som ska användas om ett barn insjuknar under dagen. Medarbetarna ska ta del av information innan de använder skyddsutrustningen.

Det har inte funnits en särskild punkt på nämndens sammanträden gällande pandemin men rapportering har skett under punkten "Sektorn informerar". Rapportering har också



Ale kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-01-11

skett till den kommungemensamma staben. Sjukfrånvaro och olika typer av stödbehov anmäls minst en gång i veckan.

Sektor service

Risk och konsekvensanalyser har genomförts och uppföljningar har skett varje vecka. Om det blir höga sjukskrivningar har man planer för hur det ska hanteras men har inte varit tvungna att sätta planerna i verket. Åtgärder som vidtagits är distansarbete, flexibla arbetstider och digitala möten. Sektorerna har ingen verksamhet som behöver använda skyddsutrustning med anledning av smittorisken.

Bedömning

Vår granskning visar att arbetsmiljöarbetet har förstärkts med anledning av pandemin och HR-avdelningen har följt upp att riskanalyser genomförts i verksamheterna. Utifrån den information vi fått vid våra intervjuer är vår bedömning att sektorerna har arbetat på ett aktivt sätt med riskanalyser och åtgärder avseende arbetsmiljön under pandemin.

Datum som ovan

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Micaela Hedin
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.