

# Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Revisorerna i Hultsfreds kommun

2021-10-22

*Carl-Gustaf Folkesson*






*Adam Svedlund*

# Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hultsfreds kommun genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningens syfte har varit att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete och med en tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och nämnderna **inte helt** säkerställer ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete samt en tillräcklig intern kontroll.

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

Revisionsfrågor	Bedömning
Finns policies, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?	Ja 
Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?	Ja 
Erhåller chefer ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?	Delvis 
Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?	Ja 
Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder har fattats?	Delvis 

## Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnas följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Att genomföra förväntansamtal mellan verksamheterna och HR-funktionen i syfte att finna en adekvat nivå på stödet.
- Uppdatera utbildningsinnehållet avseende arbetsmiljö till cheferna och säkerställ att årliga utbildningar genomförs både för nya och mer erfarna chefer samt skyddsombud.
- Att nämnder och styrelser i större utsträckning involveras i det systematiska arbetsmiljöarbetet exempelvis genom att ge uppdrag samt fatta beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön. Detta mot bakgrund av det ansvar som nämnderna har.
- Att chefer ges förutsättningar att i större utsträckning kunna arbeta aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- Att det systematiska arbetsmiljöarbetet tas upp som ett kontrollmoment i plan för intern kontroll.
- Att säkerställa att de erfarenheter som gjorts under pandemin exempelvis avseende distansarbete och att dessa beaktas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.
- Att överväga att införa en stående punkt på dagordningen som heter 'Information om arbetsmiljö'.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	1
<b>Inledning</b>	4
<b>Bakgrund</b>	6
<b>Syfte och revisionsfrågor</b>	6
<b>Revisionskriterier</b>	6
<b>Avgränsning</b>	6
<b>Metod</b>	5
<b>Granskningsresultat</b>	6
<b>Inledning</b>	6
<b>Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet</b>	6
<b>Problemområden avseende arbetsmiljön</b>	7
<b>Stöd till chefer</b>	9
<b>Arbetsmiljöåtgärder under pandemin</b>	11
<b>Uppföljning</b>	12
<b>Övriga iakttagelser</b>	14
<b>Samlad bedömning</b>	15
<b>Rekommendationer</b>	15
<b>Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor</b>	16
<b>Bilagor</b>	17

# Inledning

## Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet avser arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i den dagliga verksamheten och är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter. Centralt i dessa aktiviteter är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna samt kontroll av att åtgärderna bidragit till en bättre arbetsmiljö. En viktig aspekt för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera som det är tänkt är att chefer har adekvata förutsättningar för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. En viktig förutsättning för att kunna behålla och attrahera nya medarbetare samt chefer är att arbetsgivaren kan erbjuda en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte bedrivs ändamålsenligt finns det en risk för olycksfall och dålig arbetsmiljö vilket på sikt kan medföra svårigheter att rekrytera och behålla kompetent personal.

De förtroendevalda revisorerna i Hultsfreds kommun har utifrån en väsentlighets- och riskanalys valt att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete och med en tillräcklig intern kontroll.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?
- Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?
- Erhåller chefer ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?
- Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?
- Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder har fattats?

## Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallagen kap 6:3
- Styrdokument inom arbetsmiljöområdet (ex arbetsmiljöpolicy)
- Medarbetarundersökningar

- Verksamhetsberättelser
- Övriga styrande dokument

### **Avgränsning**

Granskningen är avgränsad till det övergripande systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningen är avgränsad till kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden samt miljö- och byggnadsnämnden.

Granskningen avser revisionsåret 2021.

### **Metod**

Granskningen har genomförts med hjälp av intervjuer med HR-chef samt förvaltningschefer och HR-medarbetare inom de berörda förvaltningarna. Intervjuer har även genomförts med huvudskyddsombud. En enkät har skickats ut till samtliga chefer med personalansvar med frågeställningar kopplat till arbetsmiljöarbetet.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

# Granskningsresultat

## Inledning

I följande avsnitt redovisas de iakttagelser som gjorts i anslutning till respektive revisionsfråga. I iakttagelserna redovisas resultaten från vår enkätundersökning. Varje revisionsfråga avslutas med en bedömning.

## Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet

*Revisionsfråga 1: Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?*

### *Iakttagelser*

Det finns en arbetsmiljöpolicy framtagen. Av policyn framgår att målet är att skapa en bättre arbetsmiljö än vad som krävs av myndigheterna. Målet är att arbetsmiljön ska vara säker, men även trevlig och utvecklande. De anställda ska även ha möjlighet att påverka sin arbetsmiljö. Varje förvaltningsledning har ansvaret för att avsätta tillräckliga resurser för att säkerställa en god arbetsmiljö. Ingen anställd ska riskera sin fysiska eller psykiska hälsa.

Arbetsmiljö definieras i policyn som samtliga fysiska, organisatoriska och psykosociala faktorer som påverkar individer och grupper i det dagliga arbetet. Arbetsmiljöpolicyn innehåller även kommunens hållning avseende rehabilitering, nyinvesteringar, drogfrihet och de fackliga organisationerna.

Det redogörs även för att varje anställd har ett eget personligt ansvar för hälsa och miljö i arbetet. Samtliga ska följa regler, rutiner och även ge akt på risker och hot mot en god arbetsmiljö. Inom varje förvaltning ska det finnas en kunskap om risker i respektive verksamhet och om de åtgärder och hjälpmedel som kan behövas. Slutligen identifieras den anställdas introduktion som en viktig del av det förebyggande arbetet.

Utöver arbetsmiljöpolicyn finns det framtagna rutiner för hot & våld och rapportering av tillbud. Det finns en blanketter för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

1. Sammanställning av kartläggning
2. Riskbedömning och handlingsplan
3. Årlig uppföljning systematiskt kvalitetsarbete

Det finns även en policy för krisstöd och första hjälpen.

I diagrammet nedan redovisas utfallet vad gäller kännedomen om styrande dokument avseende arbetsmiljön:



Av den genomförda enkäten framgår att 28% instämmer helt i påståendet "jag bedömer att jag har god kunskap om de styrande dokument som finns gällande arbetsmiljö", 56% instämmer till stor del samt 17% instämmer till viss del i påståendet.

I enkäten ställdes även en fråga rörande vilka styrande dokument för arbetsmiljön som cheferna tyckte var särskilt viktiga. I svaren nämns bl.a rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöpolicy. Övriga dokument som omnämns är medarbetarenkäten, alkohol och drogpolicy och ledarpolicy.

Av intervjuerna framgår att de dokument som finns inom arbetsmiljöområdet också kommer till användning inom verksamheterna. **Socialnämnden** och **barn- och utbildningsnämnden** har valt att göra vissa anpassningar av de kommunövergripande dokumenten för att bättre passa deras respektive verksamheter. **Miljö- och byggnadsnämnden** har inte genomfört några anpassningar av dokumenten.

### *Bedömning*

*Revisionsfråga 1 - Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa*

### *Ja*

Vår granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet i form av bl.a en arbetsmiljöpolicy. Vi gör bedömningen att dessa dokument är kända och att de efterlevs utifrån de enkätsvar som vi har tagit del av.

### **Problemområden avseende arbetsmiljön**

*Revisionsfråga 2: Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?*

### *lakttagelser*

Av intervjuerna framgår att **socialnämndens** verksamheter har identifierat hot & våld som ett problemområde. Vidare beskrivs att sjukfrånvaron är ett problemområde som har aktualiserats. Det beskrivs att socialförvaltningen arbetar med ett nära ledarskap



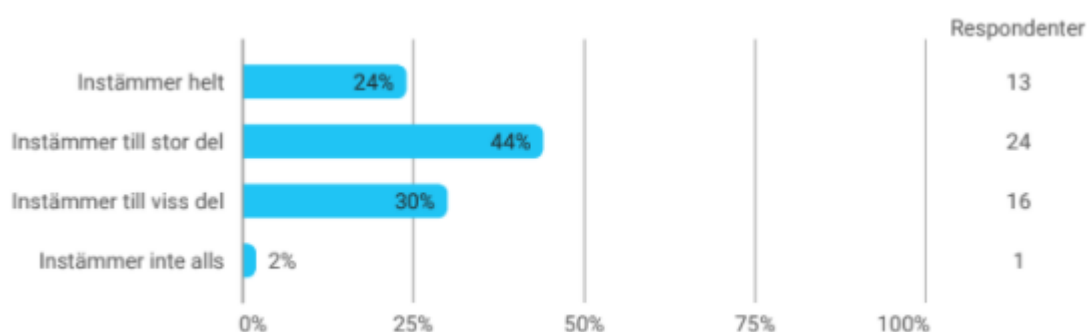
och att hot & våld rapporteras till närmaste chef. Vidare redogörs det för att sjukfrånvaron följs upp och att särskilt fokus riktas mot de arbetsplatser där frånvaron är högre. Vid högre sjukfrånvaro tar ansvarig chef fram en handlingsplan som även presenteras för fackliga representanter.

Vid intervjuerna beskrivs det att **barn- och utbildningsnämnden** identifierat ventilationen som ett problemområde avseende arbetsmiljön. Det har genomförts kontroller av luften i alla rum och klassrum på varje enhet där det konstaterades att ventilationssystemen inte var ändamålsenliga. I intervjuerna framförs att det skett ett arbete med att förbättra ventilationen i lokalerna och att ventilationen vid tiden för granskningen har åtgärdats inom alla enheter utom en. Det framgår även av intervjuerna att det under pandemin har varit brist på vikarier i verksamheterna. Det framgår att nämnden genom att exempelvis införa ett system med heltidsmentorerna på högstadiet har arbetat för att öka arbetsplatsens attraktivitet. Det redogörs under intervjuerna för att införandet av heltidsmentorerna har medfört positiva resultat på elevernas resultat då lärarna i större utsträckning kan fokusera på undervisningen.

Inom **miljö- och byggnadsnämndens** verksamheter uppges att ett område som identifierats gäller de inspektioner som verksamheten genomför på bl.a lantbruk. Verksamheten gör en bedömning av risk för hot & våld på sina arbetsplatsträffar och i de fall personal ska ska hantera ett ärende som bedöms som känsligt åker personal alltid två och två. I sammanhanget nämns vikten av att ha ett korrekt förhållningssätt i mötet med medborgarna vilket kan bidra till att minska risken för hot.

I vår enkät fick cheferna möjlighet till att ta ställning till påståendet "Jag anser att det finns goda förutsättningar för att upptäcka, hantera och åtgärda risker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet". 24% av respondenterna instämmer helt i påståendet, 44 instämmer till stor del och 30 % instämmer till viss del. 2% instämmer inte alls i påståendet. Resultat redovisas i nedanstående diagram:

Jag anser att det finns goda förutsättningar för att upptäcka, hantera och åtgärda risker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet



Av kommentarerna till frågan framgår att flera av de svarande anser att det finns bra riktlinjer för att hantera arbetsmiljöfrågor men att de årliga uppföljningarna inte är tillräckliga för att fånga upp problem som uppstår i arbetsmiljön. Av kommentarerna framgår att det är viktigt att fånga upp arbetsmiljöproblem i vardagen mellan de systematiska uppföljningar som genomförs. En ytterligare kommentar är att det är svårt som chef att hitta tiden för det förebyggande arbetet avseende arbetsmiljön.

Av de kommentarerna till enkäten framgår även att det finns en ambition hos chefer att utveckla arbetsmiljöarbetet men att andra, mer trängande arbetsuppgifter ofta kommer före. Huvudskyddsombuden framför att det är viktigt att chefer tydligt markerar att arbetsmiljöfrågorna är viktiga. Vidare framför de att det är viktigt att upprätthålla en god fysisk arbetsmiljö.

### *Bedömning*

*Revisionsfråga 2 - Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?*

*Ja.*

Vi bedömer att problemområden har identifierats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att olika former av åtgärder vidtas för att hantera dessa problem. Vi noterar dock de synpunkter som framkommit att chefer upplever det svårt att prioritera arbetsmiljöarbetet i tillräcklig utsträckning.

### **Stöd till chefer**

*Revisionsfråga 3: Erhåller chefer ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?*

#### *lakttagelser*

Av intervjuerna framgår att det hålls en årlig utbildning avseende arbetsmiljö för kommunens chefer. Utbildningen hålls av en extern konsult. I flera av intervjuerna har det framförts att det behövs en förnyelse av dessa utbildningsinsatser och att det behövs nya utbildningskoncept. Det framgår även att alla nya chefer får en grundutbildning i systematiskt arbetsmiljö som en del i deras i introduktion.

Från huvudskyddsombuden uppges att det finns en osäkerhet bland vissa chefer kring arbetsmiljöfrågorna vilket anses vara en indikation på att cheferna behöver få mer utbildning.

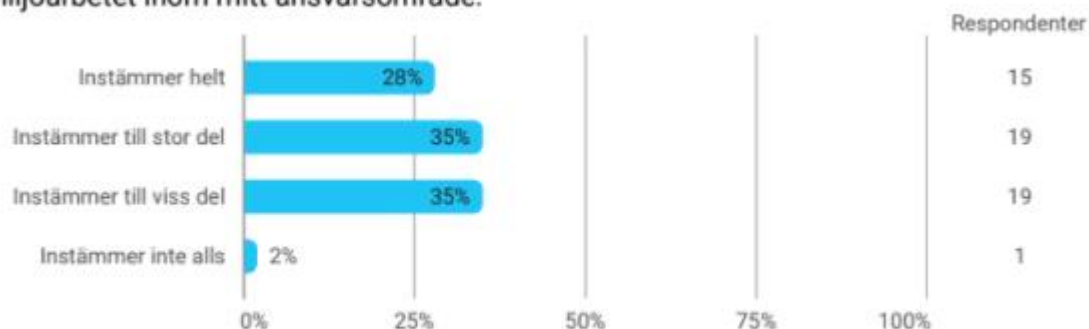
Vid intervjuerna beskrivs att **socialförvaltningen** arbetar med utbildning i bl.a Utvecklande Ledarskap. Denna utbildning följs sedan upp med UL-triader där chefer löpande träffar andra chefer för att diskutera ledarskapsfrågor. Socialförvaltningen arbetar även med "Chef i beredskap" vilket innebär att en chef har beredskap var 16:e vecka för att kunna lägga av sig ansvaret vid slutet av arbetsdagen.

Inom **barn- och utbildningsförvaltningen** håller nämndsekreteraren en introduktion med nyanställda rektorer avseende arbetsmiljö. Rektorer kan även vid behov höra av sig med frågor gällande arbetsmiljö till nämndsekreteraren. Avseende företagshälsovården framför de intervjuade att denna fungerar väl och är ett bra stöd till chefer och medarbetare.

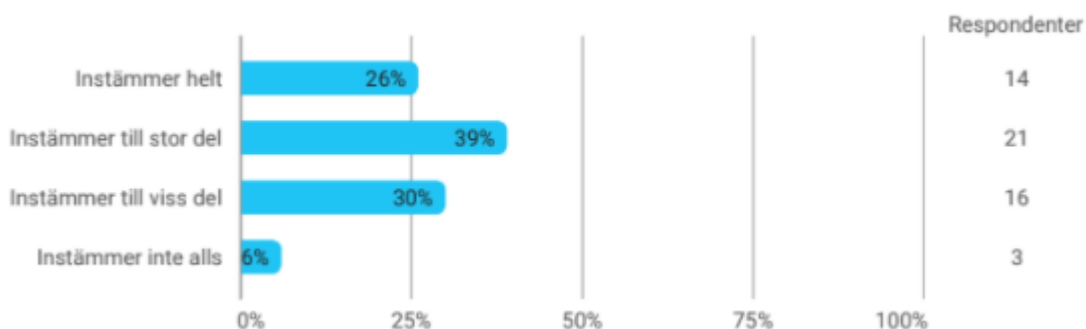
Det beskrivs vid intervjuerna att **miljö- och byggnadsförvaltningen** för diskussioner om verksamhetsspecifika utbildningar i arbetsmiljö med praktiska fall som diskussionsunderlag.

I den enkät som genomfördes i samband med granskningen fick cheferna ta ställning till påståendet "Jag anser att jag har tillgång till ett stöd från HR-funktionen som motsvarar mitt behov när det gäller arbetsmiljöarbetet inom mitt ansvarsområde". 28% av respondenterna instämmer helt i påståendet, 35% instämmer till stor del och 35% instämmer till viss del. 2% instämmer inte alls. Av fritextsvaren framgår en fragmenterad bild där det beskrivs att stödet från HR är bra samtidigt som det beskrivs att HR-konsulterna kan vara otillgängliga när de behövs.

**Jag anser att jag har tillgång till ett stöd från HR-funktionen som motsvarar mitt behov när det gäller arbetsmiljöarbetet inom mitt ansvarsområde.**



I enkäten fick cheferna även ta ställning till påståendet "Jag anser att jag har fått tillräcklig utbildning för att kunna hantera mitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet". Av cheferna instämde 26% helt i påståendet, 39% instämde till stor del, 30% instämde till viss del och 6% instämde inte alls.



I enkäten fick cheferna också ta ställning till påståendet "Jag upplever att jag har goda förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom mitt ansvarsområde". Av cheferna uppgav 28% att de instämde helt i påståendet, 46% instämde till stor del och 15% instämde till viss del i påståendet att det finns goda förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Resterande 11% instämde inte alls i påståendet.

Huvudskyddsombuden uppger att skyddsombuden inte har fått någon utbildning under pandemin vilket anses vara en brist. En ytterligare synpunkt är att det behövs utbildning i KIA-systemet som är det IT-stöd som finns för inrapportering av olycksfall och tillbud.

Vad gäller riskanalyser framför huvudskyddsombuden att dessa inte alltid dokumenteras på ett korrekt sätt.

### Bedömning

*Revisionsfråga 3 - Erhåller chefer ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?*

### Delvis

Vi gör denna bedömning mot bakgrund av de enkätsvar som vi har erhållit och som indikerar att det finns ett behov av utveckla HR-stödet till chefer samt att det finns behov av ytterligare utbildning av chefer samt skyddsombud. Vi noterar att det inom de granskade nämnderna genomförs olika former av lokala utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet.

## Arbetsmiljöåtgärder under pandemin

*Revisionsfråga 4: Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?*

### Iakttagelser

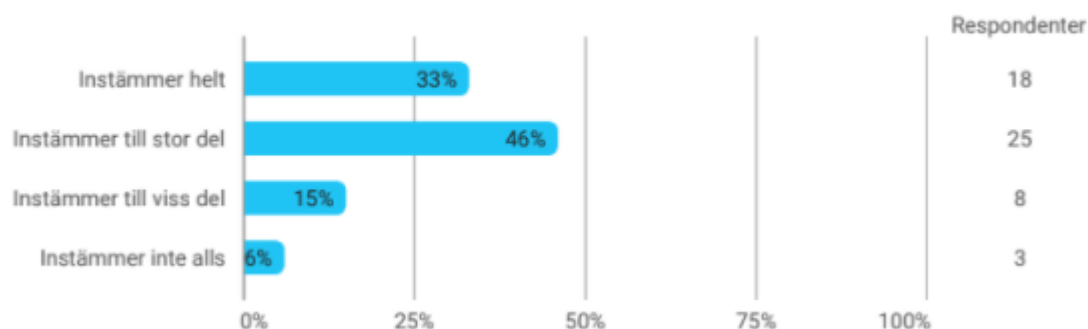
Vid intervjuerna beskrivs det att **socialförvaltningen** i inledningsskedet av pandemin satte upp ett centrallager med skyddsutrustning för personal. Genom pandemin har förvaltningens ledningsgrupp haft täta avstämningar. Det har även hållits veckovisa avstämningar med de fackliga organisationerna. Vidare har förvaltningen genomfört interna hygienutbildningar för personal.

Inom **barn- och utbildningsförvaltningen** uppges att man i större utsträckning än tidigare har arbetat med digitala möten under pandemin vilket inneburit en inbesparing på restid till och från olika arbetsplatser. Förvaltningens personal har även fått möjlighet att arbeta hemifrån i större utsträckning. För att förbättra arbetsmiljön för de som var skyldiga att arbeta hemifrån köptes dockningsstationer, webbkameror och konferenshögtalare in.

Av intervjuerna framgår att **miljö- och byggnadsnämnden** har byggt upp en sk. tillsynsskuld under pandemin då personalen inte har kunnat genomföra planerade tillsyner på exempelvis skolor. Under pandemin har det inte gått att genomföra oplanerade besök vilket har medfört en lägre frekvens av tillsyner.

I enkätundersökningen ställde vi frågan om tillräckliga åtgärder vidtagits avseende arbetsmiljön under pandemin. Svaren redovisas i diagrammet nedan:

Jag anser att det har vidtagits tillräckliga åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö under pandemin



På påståendet "jag anser att det har vidtagits tillräckliga åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö under pandemin" svarade 33% av svarande chefer att de instämde helt, 46% instämde till stor del i påståendet, 15% instämde till viss del och 6 % instämde inte alls.

I övrigt kan särskilt noteras att de intervjuade framför att det finns en trötthet och att det har uppstått ett "slitage" på chefer och medarbetare på grund av alla de åtgärder som har behövt vidtas under pandemin.

### *Bedömning*

*Revisionsfråga 4 - Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?*

*Ja.*

Vi gör bedömningen att adekvata åtgärder har vidtagits under pandemin för att säkerställa en god arbetsmiljö utifrån de uppgifter som vi tagit del.

Vi noterar nya arbetssätt har utvecklats under pandemin där medarbetare har arbetat på distans. Vi anser att det är viktigt att dessa nya arbetssätt beaktas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

### **Uppföljning**

*Revisionsfråga 5: Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder har fattats?*

#### *lakttagelser*

Det sker uppföljning av arbetsmiljön genom årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I samband med granskningen har det skett en genomgång av kommunstyrelsens och de granskade nämndernas protokoll för år 2021. Av protokollen framgår att **barn- och utbildningsnämnden** på sammanträdet den 12 maj § 32 har behandlat risker i arbetsmiljön efter arbetsmiljöronder under år 2021. **Miljö- och byggnadsnämnden** har, på sammanträdet den 19 augusti 2021 tagit emot en redovisning av arbetsmiljöarbetet för år 2021. På **socialnämndens** sammanträde den 15 september under punkten "rapporter" får nämnden information om verksamhetsdialoger. Det beskrivs att verksamhetsdialogerna är ett forum som nämnden har beslutat om och där det finns utsedda kontaktpolitiker kopplade till varje verksamhetsområde. Dialogerna genomförs årligen och har arbetsmiljö som en stående punkt på dagordningen. Protokollen från dialogerna redovisas till nämnden. Vi har inte funnit motsvarande redovisningar till **kommunstyrelsen** i samband med vår protokollgranskning. Av kommunstyrelsens protokoll från sammanträdet den 13 april/§40 framgår att kommunstyrelsen under sammanträdet fick en presentation av medarbetarenkäten. Det fattades inget beslut i samband med informationen.

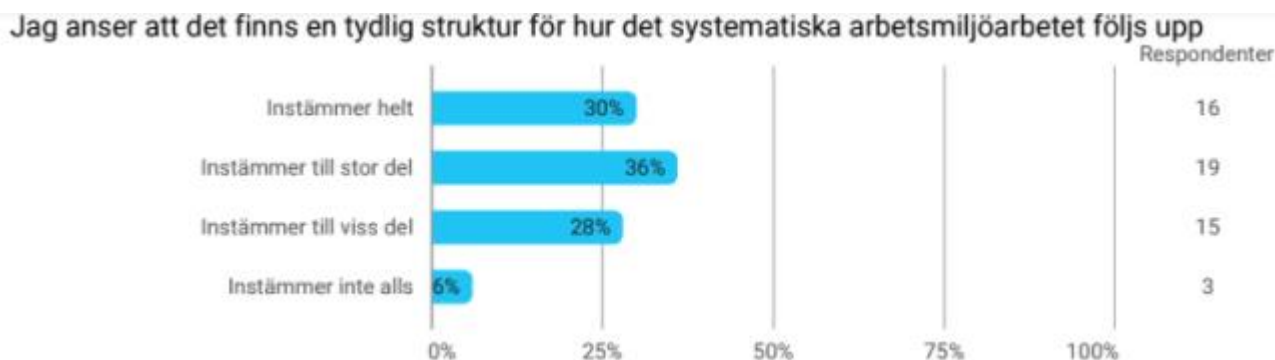
Kommunen genomför årligen en medarbetarenkät - denna enkät har ett tydligt fokus på arbetsmiljö. I enkäten ställs frågor om arbetsmiljö och ledarskap. I den senaste enkäten från år 2020 konstateras ökningar avseende att det finns fungerande informationskanaler, ergonomi och möjlighet till stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning. De utvecklingsområden som framkom i enkäten utgörs av den fysiska arbetsmiljön, mer specifikt avseende luftkvalitet, buller/ljudnivå och värme/kyla.

Under intervjuerna redogörs det för att **socialnämnden** vid tiden för granskningen gett förvaltningen i uppdrag att redovisa åtgärder avseende arbetsmiljön till nämnden. Vidare uppges att ombyggnation pågår av särskilda boenden för att bli förbättra arbetsmiljön.

Avseende **barn- och utbildningsnämnden** har arbetsmiljön följts upp under pandemin genom information till arbetsutskottet och nämnden vid varje sammanträde. Nämnden tar dessutom upp sjukfrånvarostatistik som ett ärende två gånger om året. Det genomförs även en medarbetarenkät i verksamheterna. Resultat från medarbetarenkäten skrivs fram i varje enhets systematiska kvalitetsarbete. Rektor gör även en analys av sina resultat på enhetsnivå. Resultaten från medarbetarenkäten skrivs fram i det systematiska kvalitetsarbetet på huvudmannanivå och även där görs en analys av resultaten. Dessa kvalitetsarbeten redovisas för barn- och utbildningsnämnden varje år i mars på det vi kallar för utvärderingsdagar. Rektorer och förvaltningsledning presenterar kvalitetsarbetena och dialog förs med nämndens politiker utifrån redovisningarna. Ett exempel på beslut om åtgärd av nämnden kopplat till arbetsmiljön var inköp av nya möbler till två skolor då det i skyddsronen framkommit att möblerna i klassrummen var i väldigt dåligt skick. Ett annat exempel på en åtgärd som förvaltningen fattat beslut om är att det framkommit att det var brist på planerings- och reflektionstid i förskolan. Åtgärden blev att omorganisera arbetet i förskolan och skapa möjlighet för förskollärarna att ha en utökad planeringstid på måndagar samt att ha avsatt reflektionstid på fredagar.

Vid intervjuerna beskrivs att **miljö- och byggnadsnämnden** tar del av redovisning av såväl resultaten från medarbetarenkäten som sjuktalen.

I enkäten ställdes frågan om strukturen för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av svaren framgår att 30% av svarande chefer ansåg att det finns en tydlig struktur för hur det systematiska arbetet följs upp, 36% instämde till stor del, 28% instämde till viss del samt 6% instämde inte alls i påståendet.



Av fritextsvaren till frågan framgår att uppföljning av arbetsmiljön sker genom bland annat APT (arbetsplatsträffar) och de årliga medarbetarenkäterna. Det framgår även att uppföljning sker genom det årshjul som finns för det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Ytterligare former för uppföljning är arbetsmiljöronder och riskbedömningar.

#### *Bedömning*

*Revisionsfråga 5 - Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder har fattats?*

### *Delvis*

Vår granskning visar att det finns rutiner för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av protokollsgranskningen framgår att **barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och miljö- och byggnadsnämnden** har tagit emot en redovisning av arbetsmiljöarbetet men inte **kommunstyrelsen**.

Vi noterar att samtliga granskade nämnder har erhållit löpande information avseende arbetsmiljön med viss regelbundenhet.

Vad gäller beslut om åtgärder noterar vi dock att det inte framgår tydligt av protokollen vilka beslut som nämnderna har fattat kopplat till arbetsmiljön.

### **Övriga iakttagelser**

Vi har under granskningens genomförande gjort iakttagelser som inte har direkt koppling till revisionsfrågorna men som har bäring på det systematiska arbetsmiljöarbetet.

När det gäller frågan om distansarbete som aktualiserats under pandemin framförs att det viktigt att särskilt beakta arbetsmiljöaspekterna i de fall arbete sker utanför den vanliga arbetsplatsen. En ytterligare iakttagelse är att möjligheten till distansarbete kommer att kunna skapa nya möjligheter och underlätta rekryteringen av framtida medarbetare.

En ytterligare område som lyfts fram är att det viktigt att tydliggöra vilken organisation som har arbetsmiljöansvar i de fall kommuner delar på olika funktioner sinsemellan.

Avslutningsvis framförs från flera av de intervjuade att det råder ett gott samarbete mellan arbetsgivare och fackliga företrädare.



# Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hultsfreds kommun genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningens syfte har varit att är att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete och med en tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och nämnderna inte helt säkerställer ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete samt en tillräcklig intern kontroll.

## Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnas följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Att genomföra förväntanssamtal mellan verksamheterna och HR-funktionen i syfte att finna en adekvat nivå på stödet.
- Uppdatera utbildningsinnehållet avseende arbetsmiljö till cheferna och säkerställ att årliga utbildningar genomförs både för nya och mer erfarna chefer samt skyddsombud.
- Att nämnder och styrelser i större utsträckning involveras i det systematiska arbetsmiljöarbetet exempelvis genom att ge uppdrag samt fatta beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön. Detta mot bakgrund av det ansvar som nämnderna har.
- Att chefer ges förutsättningar att i större utsträckning kunna arbeta aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Att det systematiska arbetsmiljöarbetet tas upp som ett kontrollmoment i plan för intern kontroll.
- Att säkerställa att de erfarenheter som gjorts under pandemin exempelvis avseende distansarbete och att dessa beaktas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.
- Att överväga att införa en stående punkt på dagordningen som heter "Information om arbetsmiljö".



## Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa	<b>Ja</b> Granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet i form av bla en arbetsmiljöpolicy. Vi gör bedömningen att dessa dokument är kända och att de efterlevs utifrån enkätsvaren	
2. Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?	<b>Ja</b> Problemområden har identifierats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att olika former av åtgärder vidtas för att hantera dessa problem. Vi noterar dock de synpunkter som framkommit att chefer upplever det svårt att prioritera arbetsmiljöarbetet i tillräcklig utsträckning.	
3. Erhåller chefer ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar	<b>Delvis</b> Bedömning sker mot bakgrund av de enkätsvar som vi har erhållit och som indikerar att det finns ett behov av utveckla HR-stödet till chefer samt att det finns behov av ytterligare utbildning av cheferna. Vi noterar att det inom de granskade nämnderna genomförs olika former av lokala utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet	

---

4. Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?

**Ja**  
Adekvata åtgärder har vidtagits under pandemin för att säkerställa en god arbetsmiljö utifrån de uppgifter som vi tagit del. Vi noterar nya arbetssätt har utvecklats under pandemin där medarbetare har arbetat på distans. Vi anser att det är viktigt att dessa nya arbetssätt beaktas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.



---

5. Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder har fattats?

**Delvis**  
Vår granskning visar att det finns rutiner för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av protokollsgranskningen framgår att **barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och miljö- och byggnadsnämnden** har tagit emot en redovisning av arbetsmiljöarbetet men inte **kommunstyrelsen**.

Vi noterar att samtliga granskade nämnder har erhållit löpande information avseende arbetsmiljön med viss regelbundenhet. Vad gäller beslut om åtgärder noterar vi dock att det inte framgår tydligt av protokollen vilka beslut som nämnderna har fattat kopplat till arbetsmiljön.



## Bilagor



År-månad-dag

[Skriv namn här]

[Skriv namn här]

---

Uppdragsledare

---

Projektledare

*I vår skriftliga rapportering måste alltid ingå en beskrivning av uppdraget samt information om vem eller vilka personer som ska ha rätt att förlita sig på innehållet i rapporten. Uppdatera texten nedan med klientens namn samt datum för projektplan. Radera därefter denna ruta.*

---

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