



SVEDALA KOMMUN

Revisorerna

Till: Kommunstyrelsen, socialnämnden, bygg- och miljönämnden samt utbildningsnämnden för yttrande

Till: Kommunfullmäktige för kännedom

2021-08-19

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

KPMG har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Svedala kommun genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) inom nämnder och styrelse. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021. Det övergripande syftet med granskningen har varit att bedöma om styrelsen och nämnder bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och föreskrifter samt kommunala mål och riktlinjer.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och granskade nämnder i huvudsak bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och föreskrifter samt kommunala mål och riktlinjer. Vi bedömer att det på en kommunövergripande nivå finns ändamålsenliga mål och styrdokument som är vägledande för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Utöver detta finns det en tydligt upprättad och beslutad uppgiftsfördelning från kommunfullmäktige till styrelse/nämnd och vidare ut till olika chefsnivåer i organisationen avseende SAM.

Att skapa en tydligare koppling mellan de övergripande målen för Svedala kommun och arbetsmiljömålen samt framtagande av konkreta nämndspecifika arbetsmiljömål bedömer vi är ett utvecklingsområde. För att uppnå ökad måluppfyllelse bör nämndernas arbetsmiljöarbete och de insatser som görs i högre grad integreras med övrig verksamhetsstyrning och uppföljning.

Revisorernas iakttagelser och bedömningar framgår i bifogad rapport. Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen, socialnämnden, bygg- och miljönämnden samt utbildningsnämnden kring vilka åtgärder styrelsen och nämnderna avser att vidta med anledning av resultatet i granskningen. Yttrandet ska vara revisionen tillhanda senast den 19 november 2021.

För Svedala kommuns revisorer,

Mats Carlsson

Ordförande

Signering

Följande parter har signerat detta dokument

Namn: MATS CARLSSON

Datum: 2021-09-08 16:14

Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:

B19FD38883AF6B7761B060A6680E9830B3F593AD9CD4B0E66E2BF13B5570E4F1



Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Rapport

Svedala kommun

KPMG AB

2021-08-19

Antal sidor 24

Bilagor 1



Svedala kommun
Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-08-19

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Inledning	5
2.1	Syfte och revisionsfrågor	5
2.2	Avgränsning	6
2.3	Revisionskriterier	6
2.4	Ansvarig styrelse/nämnd	6
2.5	Metod	6
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Mål, styrdokument och riktlinjer	6
3.2	Roll- och ansvarsfördelning	8
3.3	Kunskaper och resurser	9
3.4	Rutiner	11
3.5	Undersökning av arbetsförhållanden	12
3.6	Samverkan	17
3.7	Uppföljning och återrapportering	18
4	Slutsats och rekommendationer	23
5	Bilagor	25

1 Sammanfattning

KPMG har av Svedala kommuns revisorer fått i uppdrag att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) inom nämnder och styrelse. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och granskade nämnder i huvudsak bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och föreskrifter samt kommunala mål och riktlinjer. Vi bedömer att det på en kommunövergripande nivå finns ändamålsenliga mål och styrdokument som är vägledande för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Utöver detta finns det en tydligt upprättad och beslutad uppgiftsfördelning från kommunfullmäktige till styrelse/nämnd och vidare ut till olika chefsnivåer i organisationen avseende SAM. Att skapa en tydligare koppling mellan de övergripande målen för Svedala kommun och arbetsmiljömålen samt framtagande av konkreta nämndspecifika arbetsmiljömål bedömer vi är ett utvecklingsområde. För att uppnå ökad måluppfyllelse bör nämndernas arbetsmiljöarbete och de insatser som görs i högre grad integreras med övrig verksamhetsstyrning och uppföljning.

HR-enheten säkerställer att kommunens samtliga chefer löpande genomgår arbetsmiljöutbildning. Vi noterar dock ett behov av att säkerställa att medarbetare utan tidigare erfarenhet av chefskap får genomgå arbetsmiljöutbildning i samband med mottagande av arbetsmiljöuppgifter. Detta i syfte att tillförsäkra tillräcklig kompetens och resurser för uppdraget.

Undersökningar av arbetsförhållandena sker löpande under året genom skyddsronder, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Däremot fokuserar skyddsronderna framförallt på de fysiska aspekterna avseende arbetsmiljön. Vi noterar att riskbedömningar kopplat till Coronapandemin, inklusive handlingsplaner, överlag har upprättats kopplat till granskade nämnders enheter samt inför organisationsförändringar. Under ordinarie omständigheter finns däremot ingen etablerad rutin att systematiskt genomföra och dokumentera riskbedömningar av arbetsmiljön.

Samtliga granskade verksamheter genomför en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som sammanställs på en övergripande nivå av HR-enheten. Resultatet rapporteras därefter till samtliga presidier inom ramen för BRO-mötena. Inom ramen för granskningen har vi dock inte tagit del av dokumenterade handlingsplaner upprättade utifrån de förbättringsområden som identifierats i den årliga uppföljningen av SAM, varken på kommunövergripande nivå eller på verksamhetsnivå.

Mot bakgrund av genomförd granskning samt slutsatsen ovan rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- I linje med bestämmelserna i arbetsmiljöpolicyn, besluta om styrelse- och nämndspecifika arbetsmiljömål utifrån de kommunövergripande arbetsmiljömålen. Nämnder och styrelse bör verka för att målen och de insatser som görs inom ramen för arbetsmiljöarbetet utgör en integrerad del av nämndernas övriga styr- och uppföljningssystem.



Svedala kommun

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

2021-08-19

- Säkerställa att medarbetare utan tidigare erfarenhet av chefskap får genomgå arbetsmiljöutbildning i samband med mottagande av arbetsmiljöuppgifter.
- I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter säkerställa att allmänna riskbedömningar genomförs inom verksamheten. Riskbedömningarna bör omfatta både fysiska, sociala och organisatoriska aspekter avseende arbetsmiljön.
- I linje med skrivelserna i arbetsmiljöpolicyn, säkerställa att arbetsmiljön årligen undersöks och bedöms genom genomförande av skyddsronder, både utifrån ett fysiskt och ett socialt perspektiv.

2 Inledning

KPMG har av Svedala kommuns revisorer fått i uppdrag att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) inom nämnder och styrelse. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas 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. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår i AFS 2001:1.

I vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, ingår ett antal centrala aktiviteter som berör undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll. Hjulet symboliserar att arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter. I Arbetsmiljöverkets vägledning kring Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), regleras kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Enligt arbetsmiljöverket är antalet arbetsskador stort. Den vanligaste orsaken till arbetsskador är fortfarande belastningsergonomiska faktorer, medan sjukdomar beroende på psykiska och organisatoriska faktorer ökar mest.

Revisorerna har i sin revisionsplanering för 2021 uppmärksammat risker kring hur kommunstyrelsen och nämnderna säkerställer ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete och vill med granskningen bedöma om styrelsen och nämnder vidtar åtgärder för att leva upp till lagens krav och föreskrifter på området.

2.1 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om styrelsen och nämnder bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och föreskrifter samt kommunala mål och riktlinjer.

Granskningen avser besvarar följande revisionsfrågor:

- Finns ändamålsenliga mål och styrdokument som är vägledande för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete?
- Finns det en tydligt upprättad samt beslutad uppgiftsfördelning från styrelse/nämnd till olika chefsnivåer i organisationen avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns tillräckliga kunskaper och resurser för att upprätthålla en god arbetsmiljö samt förebygga skador och ohälsa?
- Görs regelbundna undersökningar av arbetsförhållandena?
- Görs tillfredsställande inventering och bedömning av risker i verksamheten avseende såväl den fysiska, organisatoriska som psykosociala arbetsmiljön?
- Upprättas skriftliga handlingsplaner för de åtgärder som inte vidtas omedelbart?

- Finns en tillfredsställande rapportering och redovisning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive rapportering av inträffade olyckor och tillbud?

2.2 Avgränsning

Granskningen avgränsas till kommunens övergripande systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö. Konsekvenser gällande en eventuell dålig arbetsmiljö såsom bristande ledarskap och kvalitet beaktas ej.

Ett urval av nämnder har granskats djupare (socialnämnden, bygg- och miljönämnden och utbildningsnämnden).

2.3 Revisionskriterier

Vi har bedömt huruvida styrelsen och nämnderna följer:

- Kommunallagen 6 kap 7 §
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Övriga nämndmål, policys och handlingsplaner med bäring på nämndernas arbetsmiljöarbete

2.4 Ansvarig styrelse/nämnd

Granskningen avser kommunstyrelsen och berörda nämnder.

2.5 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av reglementen, årsredovisning 2020, budget 2021, arbetsmiljöhandbok (inklusive arbetsmiljöpolicy samt rutiner avseende systematiskt arbetsmiljöarbete).
- Intervjuer med HR-chef, HR-partner, verksamhetschefer, kommunstyrelsens presidium samt urval av fackliga representanter/huvudskyddsombud.

Rapporten är faktakontrollerad av samtliga intervjuade.

3 Resultat av granskningen

3.1 Mål, styrdokument och riktlinjer

HR-enheten framarbetade 2017 en arbetsmiljöhandbok för Svedala kommun¹ som består av samtliga styrdokument, rutiner och mallar kopplat till arbetsmiljöarbetet. Av arbetsmiljöpolicy², som utgör en del av arbetsmiljöhandboken, framgår att HR-

¹ Ej politiskt beslutad. Senast reviderad 2020-10-30.

² Antagen av kommunfullmäktige 2017-05-17 § 80.

enheten ansvarar för att, i samverkan med de fackliga organisationerna, på regelbunden basis ta fram förslag till verksamhetsmål gällande arbetsmiljöarbetet som respektive nämnd kan anta i sin helhet eller utveckla utifrån det behov som finns för den specifika nämnden. Nedan framgår de övergripande målsättningar som den centrala samverkansgruppen (CESAM) framarbetat för perioden 2019–2022 som syftar till att öka hälsan och förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i kommunen. Till varje målsättning finns aktivitet och indikatorer kopplade.

- Alla medarbetare ska ha en hållbar arbetsmiljö som präglas av balans mellan de uttalade krav som ställs i arbetet och de resurser som finns att tillgå.
- Arbetsmiljön ska präglas av respekt och öppenhet där nolltolerans mot kränkande särbehandling och diskriminering råder.
- Sjukfrånvaron ska minska till 4,5 % år 2022 så att kontinuiteten i verksamheten ökar, vilket främjar såväl kvalitet som arbetstillfredsställelse.
- Hälsoperspektivet ska beaktas så att alla medarbetare ges tillräcklig återhämtning och att det finns en tydlig gränsdragning mellan arbete och fritid.

I intervju med HR-enheten framgår att kopplingen mellan de av fullmäktige beslutade övergripande målen och ovan angivna arbetsmiljömål kan bli tydligare. Det pågår vid tidpunkten för granskningen ett arbete inom kommunen med att se över budgetprocessen och styrkedjan i Svedala kommun vilket framöver kan komma att påverka målstyrningsarbetet.

Av arbetsmiljöpolicyen framgår även att nämnderna ska besluta om mål för arbetsmiljön inom respektive nämnd. Inom ramen för granskningen har vi dock inte fått ta del av underlag som visar på att nämnderna har beslutat om nämnds specifika arbetsmiljömål.

I arbetsmiljöhandboken framgår vidare följande rutiner:

- Rutin för fördelning av arbetsmiljöuppgifter³
- Rutin för riskbedömning, åtgärder och handlingsplan⁴
- Rutin för anmälan av arbetsskador och tillbud⁵

3.1.1 Lokalt samverkansavtal

Ett lokalt avtal om samverkan och arbetsmiljö har upprättats för Svedala kommun som gäller från och med 2019-06-19. Det centrala kollektivavtalet "Avtal om samverkan och arbetsmiljö" utgör grunden för det lokala samverkansavtalet. Av det lokala samverkansavtalet framgår att syftet med ett samverkanssystem är att öka inflytandet och delaktigheten från idé till beslut. Vidare förtydligas roller och ansvar samt att arbetsmiljöfrågorna hanteras som en del i samverkanssystemet. Utöver detta framgår även en beskrivning av samverkanssystemet utifrån dialog mellan chef och medarbetare, arbetsplatsträff (APT), samverkansgrupper och skyddskommittén.

³ Daterad 2017-12-20.

⁴ Daterad 2017-12-20.

⁵ Senast reviderad 2019-11-09.

3.1.2 Bedömning

Vi gör bedömningen att det på en kommunövergripande nivå finns ändamålsenliga mål och styrdokument som är vägledande för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Däremot bedömer vi att kopplingen mellan de övergripande målen för Svedala kommun och antagna arbetsmiljömål kan utvecklas för att tillse att de aktiviteter som utförs för att nå målen utgör en mer integrerad del av nämndernas styr- och uppföljningssystem. Vidare bör nämnderna, i linje med bestämmelserna i arbetsmiljöpolicyn, besluta om nämndspecifika arbetsmiljömål utifrån de kommunövergripande arbetsmiljömålen.

3.2 Roll- och ansvarsfördelning

I arbetsmiljöpolicyn framgår att kommunfullmäktige ska ge verksamheterna förutsättningar att bedriva arbetsmiljöarbetet enligt gällande lagstiftning. Detta görs bland annat genom att besluta om policydokument, fördela arbetsmiljöuppgifter till nämnder, följa upp nämndernas arbetsmiljöarbete samt ge nämnderna ekonomiska resurser genom budgetbeslut. I arbetsmiljöpolicyn förekommer både begreppet fördelning av arbetsmiljöuppgifter och delegering av arbetsmiljöuppgifter.

Nämnderna ska tillse att arbetsmiljöarbetet utförs i enlighet med gällande lagkrav och föreskrifter, besluta om mål för arbetsmiljön inom respektive nämnd, delegera arbetsmiljöuppgifter samt budgetera för arbetsmiljöinvesteringar. I kommunstyrelsens, bygg- och miljönämndens, socialnämndens och utbildningsnämndens reglementen framgår att styrelsen/nämnderna ansvarar för personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sina respektive verksamhetsområden. Respektive styrelse/nämnd ska årligen rapportera resultatet av sitt arbetsmiljömålarbete till kommunstyrelsens personalutskott.

Kommunstyrelsens personalutskott följer årligen upp det kommunövergripande resultatet av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt respektive nämnds arbete med måluppfyllelse av de av nämnden antagna arbetsmiljömålen.

3.2.1 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpning av föreskriften (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren fördela arbetsuppgifter i verksamheten på ett sådant sätt att arbetsmiljökraven kan uppfyllas. I arbetsmiljöhandboken framgår rutinen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Enligt rutinen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter ligger kommunens fulla arbetsmiljöansvar hos kommunfullmäktige som ansvarar för att fördela ansvarsområden/arbetsmiljöuppgifter till nämnderna och skriva in uppgifterna i reglementen för nämndernas verksamhet och arbetsformer. Nämnd/styrelse fördelar arbetsmiljöuppgifter vidare till kommundirektör. Kommundirektören tar emot fördelning av nämnderna/styrelsen och äger i sin tur rätt att fördela arbetsmiljöuppgifter vidare till verksamhetschef, chef för kommunledningskontoret samt räddningschef.

Verksamhetschef tar emot fördelning av kommundirektör och äger i sin tur rätt att fördela arbetsmiljöuppgifter vidare till områdeschef. I det fall det inte finns en områdeschef äger verksamhetschef rätt att fördela arbetsmiljöuppgifter vidare till

rektor/enhetschef och arbetsledare. Områdeschef tar emot fördelning av verksamhetschef och äger i sin tur rätt att fördela vissa arbetsmiljöuppgifter till rektor/enhetschef och arbetsledare.

En särskild blankett har framarbetats för fördelning av arbetsmiljöuppgifter för respektive nivå. Av respektive blankett framgår de arbetsmiljöuppgifter som delegeras. HR-enheten stöttar och påminner när en ny chef tillsätts för att säkerställa att denne blir tilldelad arbetsmiljöuppgifter. Samtliga intervjuade verksamhetschefer uppger att de blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter när de tillträdde som chefer. Enligt HR-chefen förs även en dialog kring om det finns behov av någon typ av insats innan den nytillträdde chefen tar emot delegeringen. Det förekommer att erfarna chefer har dokumenterade arbetsmiljöutbildningar sedan tidigare och på så vis redan har kunskaperna för att ta emot arbetsmiljöuppgifterna. HR-enheten har fastställt översyn av chefsintroduktion och checklistor som ett utvecklingsområde för 2021.

HR-chefen uppger att det genomfördes ett omtag under hösten 2020 avseende en uppdaterad blankett för delegering och förnyad delegering av samtliga arbetsmiljöuppgifter. HR-enheten upplever att delegeringen av arbetsmiljöuppgifter på så vis vid tidpunkten för granskningen är tydlig. I samband med den förnyade delegeringen genomförde HR-enheten även en dragning för nämnderna avseende politikernas arbetsmiljöansvar.

3.2.2 Bedömning

Vi gör bedömningen att det finns en tydligt upprättad och beslutad uppgiftsfördelning från kommunfullmäktige till styrelse/nämnd och vidare ut till olika chefsnivåer i organisationen avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare bedömer vi att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter i praktiken bedöms fungera tillfredsställande.

Vi understryker att i kommentarerna till AFS 2001:1 klargörs att uppgiftsfördelning inte innebär att delegera ansvar. Arbetsmiljöansvaret ligger i juridisk mening alltid kvar på arbetsgivaren som ska se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt lagar och föreskrifter. Dock är det nödvändigt att arbetsgivaren *fördelar* uppgifter i arbetsmiljöarbetet för att därigenom kunna uppfylla sitt ansvar enligt lagar och föreskrifter.

3.3 Kunskaper och resurser

3.3.1 Arbetsmiljöutbildning

Rutinen har tidigare varit att HR-enheten tillhandahåller arbetsmiljöutbildning i egen regi. Huvudregeln är att samtliga nytillträdde chefer ska genomgå utbildningen, dvs. även mer erfarna chefer som är nya i kommunen. Detta eftersom utbildningen av arbetsmiljöregler och krav är anpassade till de riktlinjerna och rutinerna som är specifika för Svedala kommun. Samtliga chefer inom kommunen genomgår arbetsmiljöutbildningen vart femte år. HR-enheten gör bedömningen att även de chefer som arbetat i kommunen under en längre tid genomför arbetsmiljöutbildningen enligt plan. Detta säkerställs genom att HR-enheten för dokumentation över vilka chefer som genomgått utbildningen.

Vid tidpunkten för granskningen genomför HR-enheten ett omtag avseende arbetsmiljöutbildningen. Detta eftersom det förekommer att personer utan tidigare erfarenhet av chefskap tillträder precis efter att en arbetsmiljöutbildning har genomförts, vilket innebär att de får vänta ett år på nästa utbildning. På så vis undersöker HR-enheten om arbetsmiljöutbildningen kan komprimeras i en kortare version för chefer som tillträder mellan de årliga arbetsmiljöutbildningarna. Utöver detta ser HR-enheten över hur utbildning av skyddsombud kan genomföras när skyddsombud tillträder mellan arbetsmiljöutbildningar. Grundtanken är att chef och skyddsombud ska utbildas tillsammans.

Vidare har HR-enheten som ambition att vidareutveckla arbetsmiljöutbildningen för mer erfarna chefer som känner till grunderna i SAM. Det pågår även en diskussion inom HR-enheten kring huruvida arbetsmiljöutbildningen ska bygga på eget framtaget material eller på material från olika aktörer, så som Arbetsmiljöverket och Suntarbetsliv⁶.

Under 2020 genomfördes arbetsmiljöutbildningen på grund av Corona digitalt, vilket HR-enheten uppger utgjorde en utmaning. Dock var cheferna enligt uppgift utifrån förutsättningarna ändå relativt nöjda med utbildningen.

Kommunstyrelsens ordförande har i uppdrag att kalla till ett BRO-möte fyra gånger per år. Detta innebär ett möte mellan kommunstyrelsens presidium, presidierna i samtliga nämnder samt partirepresentanter från partier som inte sitter i något presidium. Arbetsmiljöverket deltog på BRO-mötet i december 2019 i syfte att utbilda de förtroendevalda avseende arbetsmiljöansvaret.

3.3.2 Stödfunktioner

3.3.2.1 HR-enheten

I Svedala kommun är HR-enheten centralt placerad och består av fyra HR-partners. HR-partnerna arbetar som generalister ut mot förvaltningarna men som specialister inom HR-enheten. En av HR-partnerna har på så vis arbetsmiljö som sitt specialistområde. Utöver detta finns fem medarbetare som arbetar specifikt med lönefrågor knutna till HR-enheten. Samtliga intervjuade verksamhetschefer uppger att de upplever stödet från HR-enheten som fullgott.

HR-enheten driver på uppdrag av kommunledningen ett utvecklingsarbete benämnt "Hälsa genom livet" där hälsa, välbefinnande och arbetsmiljö ingår. Inom ramen för utvecklingsarbetet pågår ett antal insatser som ska löpa fram till 2022. En av insatserna innebär att samtliga chefer ska träffa en HR-partner på regelbunden basis. Inom ramen för mötena kan HR-enheten följa upp arbetsmiljön på respektive arbetsplats och hur cheferna arbetar med SAM. I syfte att skapa kontinuitet har verksamheterna delats upp mellan HR-partnerna. Utöver detta har HR-enheten infört så kallade SAM-tal i syfte att cheferna ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete i

⁶ Suntarbetsliv är ett samarbete mellan SKR och de fackliga organen som erbjuder gratis arbetsmaterial avseende bland annat SAM.

vardagen. SAM-talen innebär att cheferna för förebyggande vardagssamtal med medarbetarna utifrån frågorna "hur mår du?" och "hur går det för dig i ditt uppdrag?".

3.3.2.2 Företagshälsovård

Svedala kommun har avtal med Previa avseende företagshälsovård som omfattar perioden 2018-01-01 till 2021-12-31. Företagshälsovården är en expertresurs i arbetsmiljöarbetet och anlitas vid behov för insatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller vid arbetsanpassning och rehabilitering. Frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i central samverkan (CESAM). Av avtalet framgår att leverantören ska kunna stötta och aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen, på individ- och grupp- och organisationsnivå. Vidare ska leverantören tillhandahålla personal med erforderlig kompetens för utbildningar inom exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete samt ledarskap inom arbetsmiljö.

3.3.3 Bedömning

Vi bedömer att styrelsen och nämnderna i huvudsak säkerställer att det finns tillräckliga kunskaper och resurser för att upprätthålla en god arbetsmiljö samt förebygga skador och ohälsa. Detta utifrån att HR-enheten utgör den samordnande funktionen gällande kommunens arbetsmiljöarbete samt den koordinerande funktionen avseende den arbetsmiljöutbildning som erbjuds återkommande till kommunens samtliga chefer. Däremot finns utvecklingspotential gällande att säkerställa att medarbetare utan tidigare erfarenhet av chefskap får genomgå arbetsmiljöutbildning i samband med mottagande av arbetsmiljöuppgifter.

3.4 Rutiner

Av arbetsmiljöpolicyen framgår att arbetsgivaren ska bidra till att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten genom att:

- Undersöka arbetsmiljön utifrån fysiska, sociala och organisatoriska aspekter genom att exempelvis utföra både allmänna och riktade skyddsronder, diskutera frågorna på arbetsplatsträffar och i samverkan samt ta upp arbetsmiljöaspekter vid medarbetarsamtal.
- Genomföra riskbedömningar, dels i vardagen med koppling till exempelvis ett arbetsmoment eller ett hjälpmedel, dels vid förändringar i verksamheten.
- Analysera undersökningar och riskbedömningar och sätta in åtgärder för att motverka ogynnsam påverkan på verksamheten. I de fall åtgärderna inte kan genomföras omgående integreras dessa i en handlingsplan.
- Följa upp arbetsmiljöarbetet och tillse att arbetsmiljöprocessen ligger i linje med budgetprocessen i syfte att kunna planera för arbetsmiljöinsatser av större karaktär.
- Följa upp genomförda åtgärder och säkerställa att de har gett avsedd effekt och om så inte är fallet, planera och genomföra nya åtgärder.

Av intervjuerna konstaterar vi att det ser olika ut hur kommunens verksamheter arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet i praktiken. Se avsnitt 3.5.

3.5 Undersökning av arbetsförhållanden

HR-enheten har fått återkoppling från kommunens chefer kring att de upplever det som utmanande att koordinera det systematiska arbetsmiljöarbetet eftersom det saknas en digital plattform för att planera, dokumentera och följa upp arbetet. För att stötta cheferna har HR-enheten framarbetat ett årshjul gällande SAM. Vidare utgör överlämning mellan chefer en utmaning eftersom checklistor kopplat till SAM inte finns tillgängliga på en plattform. HR-enheten har fått en visning av Stratsys SAM-modul och träffat andra kommuner som redan använder modulen. Detta i syfte att förbereda för en implementering även i Svedala kommun. Vid tidpunkten för granskningen kan systemet inte läsa in inrapporterade tillbud och arbetsskador men ett pilotprojekt har inletts avseende att integrera statistiken i Stratsys SAM-modul. Ambitionen är att implementera systemet under 2022.

3.5.1 Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar

I blanketten för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från verksamhetschef till områdeschef framgår att delegeringen medför ansvar för att regelbundet föra en dialog om hälso- och arbetsmiljöarbetet vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Av arbetsmiljöhandboken framgår att medarbetarsamtal ska genomföras en gång per år under perioden september-december och att APT ska genomföras var sjätte vecka.

3.5.1.1 Miljö och teknik

Inom miljö och teknik ansvarar respektive enhetschef för genomförande av APT och medarbetarsamtal. Enligt teknisk chef genomförs APT regelbundet efter enheternas behov, cirka en till tre gånger per halvår. Därutöver genomför verksamheterna löpande olika former av avstämningsmöten. Medarbetarsamtal genomförs enligt uppgift en gång per år och medarbetare.

3.5.1.2 Utbildning

Respektive rektor ansvarar för genomförande av APT och medarbetarsamtal. Medarbetarsamtal genomförs enligt uppgift en gång per år och medarbetare. Därtill sker löpande avstämningar inom arbetslag och olika samverkansforum. Enligt utbildningschefen varierar frekvensen och omfattningen för APT mellan enheterna. En uppskattning är att de flesta enheterna inom verksamhetsområde utbildning genomför APT mellan var fjärde och sjunde vecka.

3.5.1.3 Vård och omsorg

Enligt socialchefen genomförs medarbetarsamtal inom vård och omsorgs verksamheter minst en gång per år. Medarbetarsamtalet utgår ifrån mallen för individuell utvecklingsplan och kretsar kring prestationen under året som gått, framtida utmaningar, utvecklingsbehov, arbetsbelastning osv. Utöver detta genomförs kompletterande samtal vid behov. Medarbetarsamtalet följs sedan upp under våren

inom ramen för lönesamtalet. APT genomförs en gång per vecka inom vård och omsorgs ledningsgrupp. Ute i organisationen varierar intervallet för APT beroende på verksamhet. En del verksamheter genomför APT med två veckors mellanrum, andra med sex veckors mellanrum och en del en gång i månaden.

3.5.2 Riskbedömningar

I blanketten för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från verksamhetschef till områdeschef framgår att fördelningen medför ansvar för att risk- och konsekvensanalyser och riskbedömningar av arbetsmiljön genomförs och följs upp, såväl kontinuerligt som vid förändringar i verksamheten. Vidare framgår att delegeringen medför ansvar för att fortlöpande åtgärda brister i arbetsmiljön genom direkta åtgärder, handlingsplaner eller vidarebefordra (returnera) frågan till närmast överordnad chef samt följa upp att åtgärderna fått önskad effekt.

Av rutinen för riskbedömning, åtgärder och handlingsplan framgår att allmän riskbedömning ska genomföras när risker identifieras i verksamheten. Exempelvis i samband med en utredning av arbetsskada eller tillbud, vid genomförande av skyddsronder eller av andra händelser som uppstår i vardagen. En särskild blankett har upprättats för upprättande av allmän riskbedömning inklusive handlingsplan.

Riskbedömningar vid förändringar i verksamheten ska ske vid till exempel förändrade arbetsmetoder, omorganisationer, nybyggnationer, införande av ny teknik etc. för att undersöka och bedöma vilka risker och konsekvenser förändringen kan medföra. Dessa ska dokumenteras på blanketten "Konsekvens- och riskanalys vid förändringar i verksamheten".

HR-enheten gör bedömningen att cheferna känner till att riskbedömningar ska upprättas inför genomförande av organisationsförändringar. Utöver detta har HR-enheten enligt uppgift arbetat nära cheferna avseende riskbedömningar kopplat till Coronapandemin under året som gått. HR-enheten upplever att riskbedömning kopplat till smittan har varit en utmaning inom vissa verksamheter. HR-enheten har på så vis erbjudit extra stöd åt samtliga verksamheter genom exempelvis utskick av särskilda rutiner och information på ledningsgrupper. Under Coronapandemin har HR-enheten använt sig av chefsportalen och intranätet i syfte att hålla chefer och medarbetare uppdaterade kring nya rutiner och nyheter avseende exempelvis Arbetsmiljöverkets krav att rapportera vid risk för smitta.

Intervjuade fackliga representanter uppger att det förekommer att riskbedömningar inte genomförs inför organisationsförändringar. Enligt de fackliga representanterna kan detta bero på att det glöms bort eller att vissa chefer saknar kunskapen eller erfarenheten avseende att riskbedömningar ska genomföras.

3.5.2.1 Miljö och teknik

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av riskbedömningar kopplat till pandemin för samtliga enheter inom verksamheten miljö och teknik. Av riskbedömningarna framgår vilka åtgärder som avses vidtas per risk, tidsplan samt ansvarig medarbetare.

2021-08-19

Inför att miljö och teknik skulle genomgå en omorganisation 2018 genomfördes en risk- och konsekvensanalys tillsammans med skyddsombuden⁷. Av konsekvensanalysen framgår anledningen till förändringen, vad förändringen bestod av och vilka arbetstagare som berördes av förändringen. Inom ramen för riskbedömningen beskrivs riskerna som organisationsförändringen kan medföra, riskbedömning utifrån sannolikhet och konsekvens, åtgärder, tidsplan och ansvarig. Enligt teknisk chef är riskbedömningarna kopplat till organisationsförändringar överrepresenterade eftersom det är tydligt att dessa ska upprättas inför förändring.

3.5.2.2 *Utbildning*

Enligt utbildningschefen genomförs riskbedömningar kontinuerligt och med anledning av Coronapandemin har flertalet riskbedömningar kopplat till pandemin genomförts. Det ser olika ut inom enheterna i vilken utsträckning riskanalyser dokumenteras och återrapporteras. Risker diskuteras dock dagligen i verksamheten och en mer strukturerad risksammanställning genomförs i samband med genomförandet av skyddsronder. Enligt utbildningschefen finns kännedom i förvaltningen om att riskbedömningar kontinuerligt ska genomföras men att tillse att det görs systematiskt under ordinarie omständigheter utgör ett utvecklingsområde.

3.5.2.3 *Vård och omsorg*

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av en riskbedömning kopplat till Corona för hemvården⁸. Mallen för riskbedömningen avviker från de mallar som framgår i arbetsmiljöhandboken. Av riskbedömningen framgår en bedömning av riskens storlek, åtgärdsplan och uppföljning av åtgärdsplan. Enligt socialchefen går riskbedömning kopplat till Corona hand i hand med Arbetsmiljöverkets utökade krav gällande anmälan av att medarbetare blivit utsatta för misstänkt eller konstaterad Covid19-smitta. Detta eftersom det i samband med anmälan genomförs smittspårning samt en risk- och konsekvensanalys.

Vidare har vi tagit del av exempel på konsekvens- och riskanalyser inför ändringar i verksamheten som genomförts inom vård och omsorg tillsammans med fackliga representanter. Dels gällande ny chefstruktur inom IFO⁹, dels tillfällig evakuering av Holmagården¹⁰. Konsekvens- och riskanalyserna är framarbetade enligt avsedd mall.

3.5.3 *Skyddsronder*

I blanketten för delegering av arbetsmiljöuppgifter från verksamhetschef till områdeschef framgår att delegeringen medför ansvar för att genomföra erforderligt antal skyddsronder. Av arbetsmiljöhandboken framgår att skyddsronder ska genomföras minst en gång per år.

⁷ Daterad 2018-09-20.

⁸ Daterad 2020-04-03.

⁹ Daterad 2020-09-09.

¹⁰ Daterad 2021-06-15.

3.5.3.1 Miljö och teknik

Enligt teknisk chef varierar hur skyddsronder genomförs mellan de olika verksamheterna inom miljö och teknik. Bygg- och miljöenheten, gata och park, serviceenheten samt VA-enheten uppges däremot vara de enheter som kommit längst gällande skyddsronder. Respektive enhetschef och områdeschef ansvarar för att planera genomförandet av skyddsronder och att behandla frågan inom ramen för APT. Teknisk chef uppger att det dock finns brist på lokala skyddsombud inom miljö och teknik. På så vis fick huvudskyddsombudet delta i riskbedömningarna kopplat till Corona.

3.5.3.2 Utbildning

Skyddsronder genomförs återkommande där såväl rektor som utsett skyddsombud samt fastighetsägaren deltar. Primärt genomförs fysiska skyddsronder där det under året framgått flertalet risker/avvikelser kopplat till fastigheterna och den fysiska miljön som behöver åtgärdas. Återkommande diskussioner har förts med fastighetsägaren kring gränsdragning samt roller och ansvar. Det finns även ett serviceavtal som reglerar ansvarsfördelningen. Identifierade riskområden lyfts inom ramen för APT och i lokal samverkan där förslag på eventuella åtgärder återspeglas.

3.5.3.3 Vård och omsorg

Skyddsombud genomför tillsammans med facklig representant och en kollega skyddsronder inom vård och omsorg. Inom ramen för skyddsronder ingår enligt uppgift de fysiska aspekterna, exempelvis avseende ergonomi, men även de sociala aspekterna (dvs. OSA). Om risker identifieras i samband med skyddsronder ska enligt socialchefen en åtgärdsplan upprättas utifrån en risk- och konsekvensanalys och hanteras inom ramen för berört APT. Resultatet av skyddsronder redovisas inom ramen för OSAM och VESAM. Utifrån genomförda skyddsronder utifrån OSA har det förekommit att enskilda arbetsgrupper ute i verksamheten har behövt extra stöd och handledning exempelvis gällande arbetskultur.

3.5.4 Medarbetarundersökning

Historiskt sett har medarbetarundersökning genomförts i Svedala kommun vartannat år. HR-enheten har vid tidpunkten för granskningen ändrat samtliga frågeställningar och inkluderat frågor avseende hållbart medarbetarengagemang (HME) som tas fram av SKR. Detta i syfte att kunna jämföra kommunens resultat med andra kommuner. Planen framöver är att genomföra en årlig medarbetarundersökning fram till 2022.

Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes i oktober 2020 och svarsfrekvensen låg på 83 %. Detta kan jämföras med svarsfrekvensen för medarbetarundersökningen 2018 som låg på 70 %. Den senaste undersökningen mätte medarbetarlojalitet (eNPS), vilket baseras på frågan - Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Svedala Kommun som arbetsgivare till en vän eller bekant? Resultatet visade att 43 % av medarbetarna i Svedala kommun är så kallade ambassadörer medan 23 % är kritiker. Detta resulterar i ett eNPS-värde på 20, vilket är en ökning jämfört med 2018 då värdet var 6. Ambassadörerna finns inom

kommunstyrelsens, socialnämndens, teknisk nämnds och utbildningsnämndens verksamheter.

Avseende HME ligger Svedala kommun 2020 ungefär på samma nivå som samtliga kommuners sammanvägda resultat från 2019, både på total nivå och vad gäller samtliga index gällande motivation, ledarskap och styrning.

I undersökningen för 2020 uppvisar Svedala kommun högst resultat inom områdena *Mitt arbete känns meningsfullt* och *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete*. Lägst resultat uppvisas inom områdena *Det finns en balans mellan de krav som ställs på mig i mitt arbete och de resurser som finns att tillgå* samt *På min arbetsplats får jag återkoppling på hur det går för mig i mitt arbete*.

HR-enheten uppger att medarbetarundersökningen utgör ett underlag för att kunna följa upp de övergripande arbetsmiljömålen. HR-enheten använder även medarbetarenkäten för att mäta effekterna av insatserna som genomförs inom ramen för "Hälsa genom livet".

3.5.4.1 Miljö och teknik

I den senaste genomförda medarbetarundersökningen stod påståendet *Det finns en balans mellan de krav som ställs på mig i mitt arbete och de resurser som finns att tillgå* ut negativt för miljö och teknik. Teknisk chef uppger att denna fråga utgör en stor utmaning utifrån den ökande ärendemängden och de ökande kraven från medborgarna avseende tillgänglighet. En handlingsplan upprättades inte utifrån resultatet av medarbetarundersökningen. Teknisk chef använder däremot enligt uppgift "Hälsa genom livet" och SAM-talen som en stående handlingsplan för att arbeta med resultatet av medarbetarundersökningen. Resultatet av medarbetarundersökningen har enligt uppgift redovisats och diskuterats inom ramen för samverkan på verksamhetsnivå för miljö och teknik.

3.5.4.2 Utbildning

Medarbetarundersökningen 2020 identifierade ett antal riskområden inom utbildningsverksamheten, framförallt avseende påståendet *Det finns en balans mellan de krav som ställs på mig i mitt arbete och de resurser som finns att tillgå*, vilket enligt utbildningschefen har föranlett flertalet åtgärder. Per sista mars 2022 ska en handlingsplan ha upprättats per enhet. Ett utvecklingsarbete pågår även kring strategisk kompetensförsörjning som en del i arbetet.

3.5.4.3 Vård och omsorg

Socialchefen lyfter att eNPS-värdet (ambassadörsmåttet) var högt för vård och omsorg och ledningsgruppen i den senast genomförda medarbetarundersökningen. Utöver medarbetarundersökningen genomförs årligen en lokal kvalitetsuppföljning inom vård och omsorg där medarbetare, anhöriga och vårdtagare deltar.

3.5.5 Bedömning

Vi bedömer att undersökningar av arbetsförhållandena och riskbedömningar sker löpande under året genom skyddsronder, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Vidare undersöks arbetsförhållandena regelbundet genom den kommunövergripande medarbetarenkäten. Vi konstaterar dock att skyddsronder i huvudsak genomförs utifrån ett fysiskt perspektiv. Utveckling finns att i högre utsträckning undersöka och bedöma arbetsmiljön ur ett organisatoriskt och socialt perspektiv.

Av arbetsmiljölagens 3 kap. framgår att det är arbetsgivarens uppgift att fortlöpande inventera riskerna i verksamheten. Vi noterar att det under Coronapandemin överlag har genomförts riskbedömningar inom granskade nämnder, inklusive upprättande av åtgärds/handlingsplan. Under ordinarie omständigheter finns däremot ingen etablerad rutin att systematiskt genomföra och dokumentera allmänna riskbedömningar av arbetsmiljön utöver ovan nämnda undersökningar av arbetsförhållandena. Vi noterar även att riskbedömningar har genomförts med en bedömning av konsekvenserna för arbetsmiljön vid planerade organisationsförändringar inom verksamheterna miljö och teknik samt vård och omsorg.

Vi gör bedömningen att genom mallen för allmän riskbedömning och mallen för konsekvens- och riskanalys inför ändringar i verksamheten säkerställs det att det upprättas skriftliga handlingsplaner för de åtgärder som inte vidtas omedelbart efter genomförd riskbedömning. Detta eftersom mallarna, om korrekt ifyllda, mynnar ut i en handlingsplan där åtgärder, tidsplan och ansvarig framgår.

3.6 Samverkan

Inom Svedala kommun finns fyra samverkansnivåer: lokal (LOSAM), område (OSAM), verksamhet (VESAM) och central (CESAM). VESAM och CESAM utgör även skyddskommittéer. HR-chefen gör bedömningen att samverkan generellt är välfungerande men uppger att en utmaning är att hantera frågor på rätt samverkansnivå.

Kommundirektören är sammankallande till CESAM som sammanträder en gång i månaden. Inom ramen för CESAM har en Covid-dialog löpande förts under 2020. Utöver detta sker samverkan löpande i möten mellan HR-enheten och skyddsombuden i CESAM avseende bland annat upphandlingen av företagshälsovården och revideringen av arbetsmiljöutbildningen. Intervjuade fackliga representanter gör bedömningen att samverkan inom CESAM är välfungerande och att förändringar generellt sett samverkas på ett tidigt stadium inom CESAM.

De fackliga representanterna gör bedömningen att samverkan inom VESAM för miljö och teknik samt VESAM för utbildning är välfungerande och förändringar samverkas generellt sett på ett tidigt stadium inom båda VESAM. De fackliga representanterna ser däremot utvecklingspotential avseende VESAM för vård och omsorg. Detta utifrån att mötena framförallt upplevs som informationsmöten istället för ett forum där olika områden för samverkan ska hanteras. Utöver detta ligger VESAM för vård och omsorg sent på eftermiddagen, vilket leder till att tidsutrymmet är begränsat. Inom VESAM för vård och omsorg uppges att vissa förändringsprocesser har gått för fort, vilket har lett till att de fackliga representanterna inte har inkluderats på samma vis.

Socialchefen gör bedömningen att VESAM i huvudsak är välfungerande. Utbildningschefen och teknisk chef gör på motsvarande vis bedömningen att samverkan inom VESAM för respektive verksamhet är välfungerande. Dock uppger

teknisk chef att det finns utvecklingspotential gällande VESAM avseende att samverkansmötena i högre utsträckning ska kännetecknas av samverkan snarare än informationsspridning.

OSAM ska finnas för särskilt boende, LSS och hemtjänst men samverkan har inte genomförts på OSAM-nivå sedan Coronapandemin bröt ut. Enligt det fackliga representanterna har detta lett till att frågor tappats bort och inte hanterats på VESAM för vård och omsorg. De fackliga representanterna har enligt uppgift efterfrågat OSAM under pandemin men inte fått något svar kring varför samverkan inte har genomförts. Enligt uppgift kommer OSAM genomföras under våren 2021. Normalt sett ska OSAM genomföras var sjätte vecka då ett skyddsombud från varje område deltar.

Inom verksamheten utbildning genomförs LOSAM för varje skola under ledning av rektorn. De fackliga representanterna lyfter att APT inom skolan och förskolan utgör ett utvecklingsområde. Detta utifrån att APT enligt uppgift används för vidareutbildning i pedagogiska frågor istället för som ett forum för medarbetarna.

3.7 Uppföljning och återrapportering

3.7.1 Tillbuds- och arbetsskaderapportering

Svedala kommun använder sedan 2017 KIA för rapportering av avvikelser och tillbud. KIA är ett webbaserat system som tillhandahålls av AFA Försäkring. Medarbetarna ansvarar för att anmäla inträffade tillbud samt arbetsskador och cheferna ansvarar för att undersöka orsaken till den uppkomna händelsen, genomföra en riskbedömning och tillse att åtgärder sätts in som motverkar att händelsen sker igen. Vid en inkommen anmälan i KIA får ansvarig chef och skyddsombud en notis om detta. Medarbetaren får i sin tur en notis om att chefen har tittat på anmälan. Ambitionen är att cheferna ska lyfta statistik avseende inkomna anmälningar på APT.

HR-enheten gör bedömningen att systemet är användarvänligt. Exempelvis kan anmälningar ske både via telefon, platta och dator. Både HR-enheten och skyddsombuden kan logga in i KIA och HR-enheten konstaterar att antalet anmälningar har ökat varje år sedan 2017. HR-enheten gör analysen att detta tyder på att medarbetarna blir mer och mer medvetna om när anmälningar ska registreras. HR-enheten gör även bedömningen att antalet anmälningar kopplat till organisatoriska och sociala aspekter samt hot och våld har ökat över tid. Dock finns ett parallellt system för anmälan av kränkande särbehandling. Under 2020 har HR-enheten noterat att antalet inkomna riskobservationer har ökat i samband med pandemin.

Enligt utbildningschefen rapporteras i huvudsak fall avseende den fysiska arbetsmiljön i KIA, exempelvis mögel, ventilation och temperatur, och att anmälan sällan rör schemaläggning eller hot och våld mellan personal och elever. På så vis finns enligt utbildningschefen ett visst mörkertal. Utbildningschefen upplever dock att medarbetarna är väl insatta avseende rapportering av tillbud gällande smitta till Arbetsmiljöverket, däremot har få ärenden avseende smitta rapporterats i KIA.

Teknisk chef är av uppfattningen att KIA inte fullt ut är användarvänligt och att det på så vis finns ett mörkertal avseende antalet anmälningar. Däremot uppger teknisk chef att KIA utgör en god struktur för att samla och strukturera anmälningar. De anmälningar

som inkommer i KIA uppges i huvudsak röra fysiska tillbud eller olyckor. Enligt teknisk chef fångas hot- och våldssituationer däremot upp i KIA. En sammanställning över tillbud och olyckor genomförs enligt uppgift en gång om året. Sammanställningen presenteras sedan inom ramen för VESAM. Enhetscheferna har därefter möjlighet att föredra sammanställningen inom ramen för APT. Enligt teknisk chef sker anmälan till Arbetsmiljöverket utifrån den nya kraven kopplat till medarbetarnas exponering för smittämnen.

Socialchefen gör tillsammans med en av HR-konsulterna bedömningen att vård och omsorgs medarbetare är bra på att anmäla i KIA, både arbetsskador, tillbud och riskobservationer. Trots det uppges att det alltid finns ett visst mörkertal.

Nedan framgår antalet anmälda riskobservationer, tillbud och olycksfall i KIA per nämnd för perioden 2020-01-01 till 2020-12-31. Vi kan konstatera att enbart inom kultur- och fritidsnämndens verksamheter har tillbud kopplat till smitta (Corona) anmälts i KIA under 2020.

Nämnd/styrelse	Riskobservation	Tillbud	Olycksfall
Kommunstyrelsen	0	1	2
Utbildningsnämnd	119	198	69
Kultur- och fritidsnämnd	7	9 (varav 2 relaterade till Corona)	0
Socialnämnd	42	136	80
Teknisk nämnd (skattefinansierad)	0	4	10
Teknisk nämnd (avgiftsfinansierad)	0	0	0
Bygg- och miljönämnd	0	0	1

3.7.2 Sjukfrånvaro

HR-enheten ansvarar för att sammanställa och presentera statistiken gällande sjukfrånvaro två gånger per år för personalutskottet. Av tabellen nedan framgår den totala sjukfrånvaron per nämnd i procent, hämtad ur årsredovisningen för 2020. Vi kan konstatera att inom huvuddelen av nämnderna har den totala sjukfrånvaron under Corona 2020 ökat jämfört med 2018 och 2019.

Nämnd/styrelse	2018	2019	2020
Kommunstyrelsen	3,4	3,3	2,7
Utbildningsnämnd	6,8	6,3	9
Kultur- och fritidsnämnd	2,2	2,7	4,7
Socialnämnd	7	7,1	9,3
Teknisk nämnd (skattefinansierad)	5,5	6,1	7,6
Teknisk nämnd (avgiftsfinansierad)	2,5	0,8	1,8
Bygg- och miljönämnd	7,9	5,1	6,1

3.7.3 Arbetsmiljöverkets inspektion

2017 och 2018 genomförde Arbetsmiljöverket en genomlysning av äldreboendena i Svedala kommun. Arbetsmiljöverket påtalade då att Holmagården uppvisade brister gällande det ergonomiska utrymmet i badrummen. Detta ledde till att tjänstepersonerna och fastighetsägaren tog fram en projektplan gällande möjliga åtgärder. Politiken tog under 2018 eller 2019 dock inget beslut i frågan. Under 2020 kontaktade på så vis ett av huvudskyddsombuden Arbetsmiljöverket och lämnade en så kallad 6:6a-framställan. Paragraf 6:6a infördes i arbetsmiljölagen 1991, efter att tidigare ha ingått i arbetsmiljöförordningen, och ger skyddsombud rätt att vända sig till Arbetsmiljöverket om inte arbetsgivaren svarar på en framställan om åtgärder. Detta ledde till att Arbetsmiljöverket under 2020 genomförde telefonintervjuer med bland annat socialchefen, vilket i sin tur har lett till ett politiskt beslut om att renovera Holmagården. Dock finns det vid tidpunkten för granskningen inget beslut kring huruvida evakuering ska ske till ett boende på annan ort eller om moduler ska upprättas.

3.7.4 Årlig uppföljning

Av arbetsmiljöpolicyn framgår att varje nämnd är ansvarig för att årligen följa upp resultatet av arbetsmiljöarbetet. I blanketten för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från kommundirektör till verksamhetschef framgår att delegeringen medför ansvar för att genomföra årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom verksamhetsområdet och att redovisa resultatet för nämnden.

Den årliga uppföljningen av SAM genomförs genom enkätverktyget Netigate och HR-enheten ansvarar för att skicka ut länken till enkäten till kommunens samtliga chefer. Anpassning av enkäten sker inte beroende på verksamhetsområde. Enkäten som används för uppföljning framgår i arbetsmiljöhandboken. Enkäten fylls i av respektive

chef tillsammans med skyddsombud. Varje chef får sedan en verksamhetsspecifik rapport som hanteras inom ramen för samverkan på respektive nivå.

HR-enheten har framarbetat en sammanställning av den årliga uppföljningen av SAM 2020 på en kommunövergripande nivå. 85 personer har svarat på uppföljningsenkäten och svarsfrekvensen låg på 100 %. Av sammanställningen framgår följande förbättringsområden:

- Cirka 20 % uppger att de som har blivit tilldelade arbetsmiljöuppgifter inte har tillräcklig kompetens samt tillräckliga befogenheter och resurser för att genomföra uppgiften
- Över 30 % svarar att det inte finns skyddsombud på arbetsplatsen
- Cirka 20 % svarar att det inte genomförs åtgärder och uppföljning av skyddsronder på ett tillfredsställande sätt
- 20 % uppger att allmänna riskbedömningar inte ses över regelbundet samt revideras, vid behov, för att vara aktuella
- Cirka 20 % svarar att åtgärder som inte kan genomföras direkt inte läggs in i en skriftlig handlingsplan

Inom ramen för CESAM förs en dialog kring HR-enhetens utvärdering av SAM för 2020. HR-enheten implementerar sedan insatser på kommunövergripande nivå som matchar det som framkommit i utvärderingen. Exempelvis har avvikelser avseende behovet att stärka kompetensen hos chefer som fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade föranlett HR-enhetens översyn av arbetsmiljöutbildningen.

Av miljö och tekniks årliga uppföljning av SAM 2020 framgick framförallt förbättringsområden avseende åtgärder och uppföljning av skyddsronder, skyddsombud på arbetsplatsen och regelbundna skyddsronder. Av vård och omsorgs årliga uppföljning av SAM 2020 avsåg förbättringsområdena i huvudsak skyddsombud på arbetsplatsen, att riskbedömningarna revideras vid behov och att åtgärder som inte kan genomföras direkt läggs in i en skriftlig handlingsplan. Av utbildnings årliga uppföljning av SAM 2020 förbättringsområden gällande introduktion av nyanställda samt åtgärder och uppföljning av skyddsronder.

HR-enheten har identifierat den årliga uppföljningen av SAM som ett utvecklingsområde. Exempelvis avseende vilka områden och frågeställningar som chef och skyddsombud behöver ta ställning till för att kunna göra en korrekt bedömning av medarbetarnas kunskap gällande SAM. På så vis ser HR-enheten vid tidpunkten för granskningen över frågeställningarna i den årliga uppföljningen av SAM för att säkerställa att rätt parametrar mäts.

3.7.5 Återrapportering

Av arbetsmiljöpolicyn framgår att respektive nämnd årligen ska rapportera resultatet av arbetsmiljömålarbetet till kommunstyrelsens personalutskott.

Kommunstyrelsens personalutskott har i uppdrag att följa upp kommunens arbete med SAM inom ramen för kommunstyrelsens uppsiktsplikt. I personalutskottets årshjul finns på så vis uppföljning av SAM inplanerat i mars och oktober. Personalutskottet

2021-08-19

sammanträder en gång i månaden och utskottets arbete återrapporteras till kommunstyrelsen vid varje sammanträde. Det är HR-enheten som bereder ärenden inför personalutskottet. Det förekommer även att personalutskottet bereder ärenden till kommunstyrelsen istället för att fatta beslut, exempelvis gällande nya riktlinjer eller arbetssätt.

Personalutskottet gjorde bedömningen att den dragning som HR-enheten höll för utskottet under våren 2021 avseende uppföljningen av SAM för 2020 samt arbetsmiljöarbetet i sin helhet även skulle föredras för BRO. I dragningen ingick även resultatet av medarbetarundersökningen samt anmälningar gällande tillbud och olyckor i KIA. På så vis utgjorde uppföljning av SAM en av punkterna på dagordningen under BRO-mötet i april. Politikerna uppmanades sedan att föra vidare informationen till respektive nämnd. Personalutskottet gör även en fördjupning i resultatet av medarbetarundersökningen. Sedan föredras resultatet på BRO-mötet.

Vid tidpunkten för granskningen finns det inte en fastställd regelbunden återrapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet till teknisk nämnd. Enligt teknisk chef lyfts informationen när det finns ett behov från förvaltningen sida eller när nämnden efterfrågar det. Exempelvis efterfrågade nämnden löpande information kring de insatser som genomfördes när en enhet uppvisade stor sjukfrånvaro. Enligt socialchefen och utbildningschefen sker återrapportering av SAM-arbetet till nämnden årligen under hösten. Enligt utbildningschefen redovisas varje år resultatet av årlig uppföljning av SAM, sjukfrånvaro, sjukfrånvarokostnader, företagshälsovård, personalomsättning, arbetsskador och tillbud, kränkningar samt resultat från medarbetarundersökning (om den har genomförts på kommunövergripande nivå) för utbildningsnämnden.

3.7.6 Bedömning

Vi gör bedömningen att det finns en tillfredsställande rapportering och redovisning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, inklusive rapportering av inträffade olyckor och tillbud. Detta baseras på att respektive granskad verksamhet genomför en årlig uppföljning av SAM som sedan sammanställs på en kommunövergripande nivå av HR-enheten. Sammanställningen föredras för samtliga presidier inom ramen för BRO-mötena.

Vi noterar att HR-enheten har initierat övergripande åtgärder utifrån de förbättringsområden som identifierats i den årliga uppföljningen av SAM 2020. Inom ramen för granskningen har vi dock inte tagit del av dokumenterade handlingsplaner avseende de åtgärder som avses vidtas utifrån resultatet av den årliga uppföljningen av SAM, varken på kommunövergripande nivå eller verksamhetsnivå.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och granskade nämnder i huvudsak bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och föreskrifter samt kommunala mål och riktlinjer. Vi bedömer att det på en kommunövergripande nivå finns ändamålsenliga mål och styrdokument som är vägledande för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Utöver detta finns det en tydligt upprättad och beslutad uppgiftsfördelning från kommunfullmäktige till styrelse/nämnd och vidare ut till olika chefsnivåer i organisationen avseende SAM. Att skapa en tydligare koppling mellan de övergripande målen för Svedala kommun och arbetsmiljömålen samt framtagande av konkreta nämndspecifika arbetsmiljömål bedömer vi är ett utvecklingsområde. För att uppnå ökad måluppfyllelse bör nämndernas arbetsmiljöarbete och de insatser som görs i högre grad integreras med övrig verksamhetsstyrning och uppföljning.

HR-enheten säkerställer att kommunens samtliga chefer löpande genomgår arbetsmiljöutbildning. Vi noterar dock ett behov av att säkerställa att medarbetare utan tidigare erfarenhet av chefskap får genomgå arbetsmiljöutbildning i samband med mottagande av arbetsmiljöuppgifter. Detta i syfte att tillförsäkra tillräcklig kompetens och resurser för uppdraget.

Undersökningar av arbetsförhållandena sker löpande under året genom skyddsronder, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Däremot fokuserar skyddsronderna framförallt på de fysiska aspekterna avseende arbetsmiljön. Vi noterar att riskbedömningar kopplat till Coronapandemin, inklusive handlingsplaner, överlag har upprättats kopplat till granskade nämnders enheter samt inför organisationsförändringar. Under ordinarie omständigheter finns däremot ingen etablerad rutin att systematiskt genomföra och dokumentera riskbedömningar av arbetsmiljön.

Samtliga granskade verksamheter genomför en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som sammanställs på en övergripande nivå av HR-enheten. Resultatet rapporteras därefter till samtliga presidier inom ramen för BRO-mötena. Inom ramen för granskningen har vi dock inte tagit del av dokumenterade handlingsplaner upprättade utifrån de förbättringsområden som identifierats i den årliga uppföljningen av SAM, varken på kommunövergripande nivå eller på verksamhetsnivå.

Mot bakgrund av genomförd granskning samt slutsatsen ovan rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- I linje med bestämmelserna i arbetsmiljöpolicyn, besluta om styrelse- och nämndspecifika arbetsmiljömål utifrån de kommunövergripande arbetsmiljömålen. Nämnder och styrelse bör verka för att målen och de insatser som görs inom ramen för arbetsmiljöarbetet utgör en integrerad del av nämndernas övriga styr- och uppföljningssystem.
- Säkerställa att medarbetare utan tidigare erfarenhet av chefskap får genomgå arbetsmiljöutbildning i samband med mottagande av arbetsmiljöuppgifter.
- I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter säkerställa att allmänna riskbedömningar genomförs inom verksamheten. Riskbedömningarna bör

2021-08-19

omfatta både fysiska, sociala och organisatoriska aspekter avseende arbetsmiljön.

- I linje med skrivelserna i arbetsmiljöpolicy, säkerställa att arbetsmiljön årligen undersöks och bedöms genom genomförande av skyddsronder, både utifrån ett fysiskt och ett socialt perspektiv.

Datum som ovan

KPMG AB



Ida Brorsson

Certifierad kommunal revisor



Frida Starbrant

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.

5 Bilagor

Kommunallagen (2017:725)

Enligt kommunallagens 6 kap. 6 § skall nämnden/styrelsen inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. Nämnden skall även tillse att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Utifrån arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets riktlinjer innebär det att nämnden/styrelsen har följande uppgifter gällande arbetsmiljön:

- Se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön
- Verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram
- Se till att förvaltningschefen får uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Se till att förvaltningschefen har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna driva arbetsmiljöarbetet
- Ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen att SAM kan drivas ute på arbetsplatserna och att tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens följer med
- Se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid förändringar
- Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget
- Se till att SAM följs upp och fungerar både på förvaltningsnivå och ute på arbetsplatserna

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

I arbetsmiljölagen anges de regler om skyldigheter som arbetsgivare ska vidta för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Vad avser arbetsmiljön omfattar den alla faktorer och förhållanden i arbetet såsom tekniska, fysiska, arbetsorganisatoriska, sociala samt arbetets innehåll.

I arbetsmiljölagen 3 kap. anges allmänna skyldigheter som förpliktigar arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt så att arbetsmiljön uppfyller angivna krav på en god arbetsmiljö. Vidare är det arbetsgivarens uppgift att utreda arbetsskador, fortlöpande inventera riskerna i verksamheten samt vidta åtgärder för de situationer som föranlett arbetsmiljöskador. Arbetsgivaren skall som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumentera arbetet och upprätta handlingsplaner, tillse att arbetstagaren får god information om verksamhetens arbetsmiljöarbete samt informera om vilka risker som finns förknippade med arbetet.

Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Exempelvis ingår att rapportera risker, att ge förslag på åtgärder och synpunkter på resultatet av

genomförda åtgärder. De är även av vikt att de enskilda arbetstagarna medverkar när arbetsmiljöpolicy och rutinerna tas fram.

Föreskrifter (AFS) - Arbetsmiljöverkets föfattningssamling

Utöver de regler om skyldigheter som finns angivna i arbetsmiljölagen, har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som ställs på arbetsmiljön.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Föreskriften anger de åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete definieras som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt så att ohälsa och olycksfall förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

I kommentarerna till AFS 2001:1 tydliggörs arbetsgivaransvaret i en kommun. Där anges att förtroendevalda i kommunfullmäktige eller nämnder är kommunens yttersta arbetsgivarrepresentanter. Således är alla anställda i verksamheten arbetstagare, vilket även innefattar chefer och arbetsledande personal exempelvis förvaltningschef.

I kommentarerna tydliggörs att arbetsgivaren ska fördela arbetsuppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet och genomföra ändringar i uppgiftsfördelningen om så behövs. Uppgiftsfördelning betyder inte att delegera ansvar. Arbetsmiljöansvaret ligger i juridisk mening alltid kvar på arbetsgivaren som ska se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt lagar och föreskrifter. Dock är det nödvändigt att arbetsgivaren, i detta fall styrelse och nämnder, fördelar uppgifter i arbetsmiljöarbetet för att därigenom kunna uppfylla sitt ansvar enligt lagar och föreskrifter. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter ges företrädesvis till chefer och arbetsledande personal som har avgörande betydelse för att arbetsförhållandena är tillfredsställande och för att ohälsa och olycksfall förebyggs. Arbetsgivaren ska tillse att chefer har de befogenheter och resurser som behövs för att genomföra uppgifterna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Skyddsombud eller motsvarande skall ges möjlighet att medverka i arbetet. Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy och dokumenterade rutiner. Arbetsgivaren ansvarar för att regelbundet inventera riskerna i arbetsmiljön. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. Det skall i bedömningen anges vilka risker som finns förknippade med verksamheten samt en klassificering utifrån hur allvarlig risken är.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Enligt föreskrifterna ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.