



Granskning av social arbetsmiljö

Rapport

Leksands kommun

KPMG AB

2019-02-27

Antal sidor 15



Leksands kommun
Granskning av social arbetsmiljö

2019-02-27

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Mål, styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur kommunen ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar	5
3.2	Statistik avseende kränkande särbehandling	11
3.3	Utbildning i arbetsmiljöfrågor	13
4	Slutsats och rekommendationer	13
4.1	Rekommendationer	13

1 Sammanfattning

Vi har på uppdrag av Leksand kommuns revisorer granskat hur kommunstyrelsen styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Granskningen har särskilt belyst den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen har i stora delar tagit fram rutiner för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet sker på ett tillfredsställande sätt. Vi anser dock att det är en allvarlig brist att det inte finns rutiner och uppföljningar för att säkerställa att dessa rutiner efterföljs. Vi anser vidare att det är allvarligt att det inte finns rutiner för att säkerställa att de som har ett arbetsmiljöansvar också har tillräckliga kunskaper.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta initiativ till att arbetsmiljöpolicy revideras.
- Säkerställa att samtliga sektorer följer rutinerna för arbetsmiljöarbetet och att rapportering görs till styrelsen minst en gång per år.
- Ta fram ett årshjul som visar på vilka aktiviteter som ska genomföras under året och vilken återrapportering som ska ske till kommunstyrelsen.
- Säkerställa att samtliga chefer med arbetsmiljöansvar har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöfrågorna.
- Ta ställning till vilka arbetsmiljöutbildningar som ska vara obligatoriska för alla med ett arbetsmiljöansvar.
- Ta fram en rutin för att följa upp att rutiner och arbetssätt avseende arbetsmiljö efterföljs av ansvariga chefer.
- Säkerställa att samtliga medarbetare och chefer får utbildning/information i vad de nya riktlinjerna mot diskriminering och kränkande särbehandling innebär så att de också ger avsedd effekt i organisationen.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Leksand kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunstyrelsen styr och följer att kommunens arbetsmiljöarbete uppfyller lagar, föreskrifter och interna styrdokument. Granskningen ska särskilt belysa den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

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

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

Under 2016 infördes nya regler avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö framgår att arbetsgivaren ska ha kunskap om hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras, att arbetsgivaren ska fastställa mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt ha kunskap om hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

Leksand kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på den sociala arbetsmiljön.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vi har därför granskat:

- Om det finns styrdokument, rutiner och riktlinjer (med särskilt fokus på riktlinjer och rutiner för organisatoriska och social arbetsmiljö) för hur kommunen ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar.
- Om kommunen har fastställt mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Hur arbetet med att formulera arbetsmiljömål har bedrivits under 2017/2018 och hur arbetstagarna har beretts möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen.
- Vilka åtgärder som har vidtagits för att skapa system för dialog, inhämtning av information och rapportering av risker för ohälsa i arbetet.

- Om kommunen har policy eller motsvarande för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i kommunen.
- Om kommunen har rutiner för att hantera eventuella fall av kränkande särbehandling.
- Om statistik redovisas över rapporterade händelser av kränkande särbehandling och vad denna i så fall visar.
- Om utbildningsinsatser har gjorts för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöarbetet i allmänhet.
- Om särskilda utbildningsinsatser har gjorts för att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Om kommunen har vidtagit åtgärder avseende #MeToo och liknande upprop?

Granskningen avser arbetsmiljöarbetet generellt men den organisatoriska och sociala arbetsmiljön belyses särskilt.

2.2 Revisionskriterier

Följande revisionskriterier är aktuella:

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

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervjuer med kommundirektör, HR-chef HR-strateg och sektorschefer.

Rapporten är faktakontrollerad av kommundirektör, HR-chef, HR-strateg och sektorschefer.

3 Resultat av granskningen

3.1 Mål, styrdokument, rutiner och riktlinjer för hur kommunen ska uppfylla sitt arbetsgivaransvar

3.1.1 Arbetsmiljöpolicy

Leksands kommun har en arbetsmiljöpolicy som är antagen av kommunfullmäktige 2008-02-11. I arbetsmiljöpolicyen fastslås den övergripande målsättningen med arbetsmiljöarbetet, ansvar och befogenheter samt hur uppföljning ska ske av arbetsmiljöarbetet.

Följande citat är hämtade ur arbetsmiljöpolicyen:

"Ansvar och beslutsgång

Kommunstyrelsen har huvudansvaret för arbetsmiljön i hela Leksand kommuns organisation.

En arbetsmiljöplan upprättas för kommunstyrelsens verksamhetsområde, vilken ska innehålla en planering av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

Arbetsmiljöuppgifterna delegeras till kommundirektör, som i sin tur fördelar ansvar för att utföra arbetsmiljöuppgifter till varje verksamhetschef med ett personalansvar.

Kommunstyrelsen ger övriga sektorer och styrelser i uppdrag att utarbeta arbetsmiljöplaner och delegera ut arbetsmiljöuppgifterna till respektive förvaltningschef, som i sin tur delegerar de arbetsmiljöuppgifter som varje verksamhetsansvarig med personalansvar har att utföra. Dessa arbetsuppgiftsfördelningar ska ske skriftligt och finnas tydligt beskrivna i verkställighets- eller delegationsförteckning.

Det är varje sektors och styrelses ansvar att se till att de som får arbetsmiljöuppgifter också har **resurser** och **befogenheter** för uppdraget. Sektorn och styrelsen ansvarar också för att varje verksamhetsansvarig har **nödvändiga kunskaper** för sitt uppdrag.

Verksamhetsansvarig arbetar systematiskt med arbetsmiljön vilket innebär att identifiera och bedöma risker, identifiera det som bidrar till att det fungerar bra och upprätta handlingsplaner för åtgärder som ej kan genomföras omedelbart, samt följa upp arbetsmiljöarbetet med dokumentation."

"Verksamhetsansvarig ska organisera arbetet på ett sådant sätt att medarbetarna har möjlighet till delaktighet och inflytande över sin arbetssituation."

"Uppföljning

Arbetsmiljöarbetet följs årligen upp av respektive sektor/styrelse. Kommunstyrelsen ansvarar för en kommunövergripande uppföljning."

3.1.2 Mål och rutiner avseende arbetsmiljöarbetet

I budget 2018 har fullmäktige fastslagit målet att Leksands kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. I förvaltningsplanen och sektorsplanerna 2018 har det övergripande målet brutits ned till mätbara mål med angiven mätmetod.



Leksands kommun

Granskning av social arbetsmiljö

2019-02-27

Det saknas dock en dokumenterad rutin för hur målen ska arbetas fram. Vid vår granskning framförs att resultat i medarbetarenkäterna, omvärldsanalyser och diskussioner inom ramen för samverkansorganisationen är viktiga underlag när arbetsmiljömålen arbetas fram. Arbetet med att ta fram målen görs på planeringsdagar då alla avdelningschefer och kvalitetsutvecklare deltar. Vid våra intervjuer framförs också att frågan ska tas upp på arbetsplatsträffarna (APT) men att det är få synpunkter som framförs därifrån.

För 2019 har kommunens ledningsgrupp fastslagit att **Hållbart medarbetarskap** ska vara ett prioriterat område i förvaltningsplanen och i sektorsplanerna.

Alla sektorer ska årligen ta fram en arbetsmiljöplan som ska brytas ned och följas upp på avdelnings- och enhetsnivå.

I arbetsmiljöplanen fastställs insatsområden med tillhörande mål, åtgärder/aktivitet, tidsplan, mätmetod/utvärdering, ansvarig samt notering om när det är utfört.

Arbetet med att ta fram arbetsmiljömål görs genom att HR-avdelningen tar fram gemensamma insatsområden och mål som ska ingå i alla arbetsmiljöplaner. Målen tas fram med utgångspunkt från vad som framkommer i medarbetarenkäter, statistik på sjukfrånvaro och övertid samt omvärldsanalyser m.m.

I arbetsmiljöplanen 2018 finns följande gemensamma insatsområden och mål:

1. Övergripande målsättning

Vi ska bli en attraktiv arbetsgivare som förmår att behålla engagerade medarbetare och kunna locka nya engagerade medarbetare till oss.

Nr	Insatsområde	Mål
1.	Introduktion	Samtliga nyanställda medarbetare ska genomgå introduktion
2.	Medarbetarsamtal	Samtliga medarbetare ska årligen ha medarbetarsamtal med sin närmas chef.
3.	Lönesamtal	Alla medarbetare ska ha haft ett lönesamtal med sin chef inför lönerevisionen.
4.	Avslutningsamtal	Att genomföra ett samtal med medarbetare som slutar sin anställning i förvaltningen.
5.	Arbetsplats-träffar (APT)	APT är ett forum för dialog mellan chef och medarbetare för att skapa en god arbetsmiljö och ge möjlighet till delaktighet i verksamhetsutvecklingen.
6.	Sektorns samverkansgrupp	Att i samverkan hantera olika sektorsövergripande arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.
7.	Riskeninventering	Att inventera risker för olycksfall och arbetsskador i den egna verksamheten.
8.	Fysisk skydds-rond	Att inventera, dokumentera och vidta åtgärder för att förebygga olycksfall och arbetsskador.
9.	Psykosocial arbetsmiljöundersökning	Att med hjälp av enkät undersöka den psykosociala arbetsmiljön på våra arbetsplatser för att förebygga ohälsa.
10.	Arbetsskador, tillbud och olycksfall	Att ge samverkansgruppen en samlad bild av sektorns arbetsskador, tillbud och olycksfall. För att kunna arbeta bort de riskområden som finns och skapa en bättre arbetsmiljö.
11.	Rehabiliteringsutredning.	
12.	Sammanställning över sjukfrånvaro.	
13.	Sammanställning över personalomsättning	
14.	Uppföljning och utvärdering av arbetsmiljöplanen	Att upprätta ett samlat dokument över de insatser som genomförts under året.
15.	Revidering av arbetsmiljöplanen och SAM-rutinerna	Att revidera arbetsmiljöplanen och riktlinjerna för systematiskt arbetsmiljöarbete.

I mallen för arbetsmiljöplan framgår också att respektive sektor ska ta fram utvecklingsområden och bevarandeområden som är framtagna utifrån resultatet av medarbetarenkäten.

Vidare framgår att insatsområdena "Egenkontroll av brandskydd" och "Brandskydds-dokumentation" är viktiga att ha med i arbetsmiljöplanen. Med utgångspunkt från den

kommungemensamma arbetsmiljöplanen kan sektionerna också fylla på med egna insatsområden och mål under respektive rubrik.

Förutom mallen för arbetsmiljöplanen och de förutbestämda frågorna finns ingen dokumenterad rutin för hur processen ska ske när arbetsmiljöplanerna tas fram.

Vid riskanalyser av arbetsmiljön uppmanas cheferna att använda de mallar som SKL tillhandahåller via Sunt arbetsliv. Vid vår granskning har vi dock ej fått uppfattningen att detta material används vid riskanalyserna.

Inom ramen för samverkansorganisationen diskuteras arbetsmiljöplanerna och de ska också tas upp på arbetsplatsträffar.

Sektorernas arbetsmiljöplaner ska innehålla en samlad bild av alla avdelningar och enheters arbetsmiljöplaner inom respektive sektor. Planerna ska skickas in till HR-avdelningen. Vid vår granskning framkommer dock att samtliga sektorer inte har tagit fram några arbetsmiljöplaner.

Det finns en rutin för utvärdering av arbetsmiljön. Enligt rutinen ansvarar chefen för att den genomförs senast februari varje år. Utvärderingen görs genom att 20 förutbestämda frågor ska besvaras. Utvärderingen ska skickas till närmast överordnad chef för vidarebefordran till sektorschef som ansvarar för att den överlämnas till HR-avdelningen.

Sektorn Lärande och stöd arbetar med arbetsmiljöplanerna och uppföljning görs av att samtliga enheter har tagit fram planen. Sektorschefen bedömer att det finns bra rutiner för arbetsmiljöarbetet. Sektorschefen uppfattar också att riskanalyser görs vid förändringar och att de följer mallarna för dessa riskanalyser.

Processen för att komma fram till arbetsmiljöplanerna sker inom ramen för samverkansorganisationen. Underlaget till planen kommer bland annat från medarbetarenkäten. Sektorschefen inom sektorn Lärande och stöd uppger att det alltid finns en punkt om arbetsmiljö på APT och på samverkansgruppen. Hon menar dock att det finns en väldigt hög medvetenhet om arbetsmiljöfrågorna hos cheferna vilket torde innebära att det också tas upp på APT.

Sektor Verksamhetsstöd har en arbetsmiljöplan i enlighet med rutinerna för arbetsmiljöarbetet.

Inom sektorn Samhällsutveckling har det inte tagits fram en arbetsmiljöplan under 2018. Sektorschefen uppger dock att man har arbetat med arbetsmiljöfrågorna inom sektionens verksamheter och att det finns dokumentation i protokoll från t.ex. samverkansgrupper och APT.

Vid intervju med sektorschefen inom Vård och omsorg framkommer att enheterna inom sektorn genomför skyddsronder och tar fram handlingsplaner efter vad som framkommit vid dessa skyddsronder. Det görs dock ingen uppföljning av att denna rutin efterföljs. Arbetsmiljöplanen tas upp en gång per år på samverkansgruppen. Vid dessa tillfällen kan synpunkter framföras från de fackliga företrädarna.

Anmälning av hot och våld mot medarbetare har rapporterats en gång per år men från 2019 kommer det att göras vid varje samverkansgrupp.

Inom vård och omsorgsverksamheten har man enligt sektorschefen hög sjukfrånvaro och därmed många vikarier, speciellt inom hemtjänsten men även inom några särskilda boenden. Särskilt fokus har därför riktats mot att arbeta med arbetsmiljöfrågorna inom dessa områden.

Under hösten 2018 började vård- och omsorgsverksamheten med att ta fram åtgärder utifrån resultatet i medarbetarenkäterna.

Då medarbetarenkäten även visade på mindre bra resultat för enhetscheferna har man också arbetat särskilt med enhetschefernas arbetssituation. Som ett led i detta arbete har avdelningschefen intervjuat alla enhetschefer. Enhetscheferna ska arbeta på samma sätt med medarbetarna i sina arbetsgrupper.

Sektorschefen inom vård och omsorg framför vid vår intervju att de nu vill fokusera på det positiva med att arbeta i kommunen. Som ett led i detta arbete genomfördes i december 2018 gemensamma arbetsplatsträffar för alla medarbetare då man hade tagit in en inspirationsföreläsare. Vid samtliga dessa arbetsplatsträffar deltog sektorschefen. Arbetsplatsträffarna avslutades med att medarbetarna bjöds på julbord. En liknande föreläsningsserie planeras till hösten 2019.

3.1.3 Bedömning

Vi kan konstatera att det finns en av fullmäktige antagen arbetsmiljöpolicy. I policyn tydliggörs det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Då policyn är ca 10 år gammal anser vi dock att kommunstyrelsen bör ta initiativ till att en översyn görs för att ta ställning till om det finns behov av revideringar t.ex. avseende organisationen.

Kommunstyrelsen har fastslagit övergripande mål för kommunen som arbetsgivare. I förvaltningsplanen och sektorsplanerna 2018 har det övergripande målet brutits ned till mätbara mål med angiven mätmetod.

I den kommungemensamma mallen för arbetsmiljöplanen finns mål för varje insatsområde. I vår granskning har vi särskilt tittat på mål avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi kan då konstatera att det finns mål som har bäring på området, t.ex. finns psykosocial arbetsmiljö med som ett område. Enligt vår bedömning är dock flertalet av målen i arbetsmiljöplanen mer av karaktären aktiviteter. Vi anser att det saknas en bedömning av vilka effekter dessa aktiviteter ska ge.

I arbetsmiljöpolicyn fastslås kommunstyrelsens ansvar för arbetsmiljön och att styrelsen ansvarar för en kommunövergripande uppföljning.

Genom arbetsmiljöplaner, samverkansorganisationen och medarbetarenkäter finns rutiner för att skapa system för dialog, inhämtning av information och rapportering av risker för ohälsa i arbetet. Vi saknar dock en struktur för hur rapportering till kommunstyrelsen ska ske.

Vår granskning visar att arbetsmiljöplaner inte tas fram i hela organisationen vilket innebär att rutinerna inte efterföljs. Vi anser därför att kommunstyrelsen brister i sin styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Vi menar därför att rutiner måste tas fram för att säkerställa att samtliga sektorer och verksamheter arbetar efter de rutiner som finns för arbetsmiljöarbetet.

Enligt vår bedömning skulle det också kunna förtydligas hur medarbetarna ska beredas möjlighet att vara delaktiga i processen vid framtagande av arbetsmiljömålen.

3.1.4 Riktlinje och rutin mot diskriminering och kränkande särbehandling.

Kommunen har inte genomfört några åtgärder specifikt till följd av #MeToo och liknande upprop.

Diskrimineringsombudsmannen gjorde en inspektion i kommunen under hösten 2017. Kommunen fick då påpeka att det saknades styrning och dokumentation avseende arbetet mot diskriminering och kränkningar.

En riktlinje och rutin mot diskriminering och kränkande särbehandling antogs i december 2018.

I riktlinjerna står att

”Mål

Målet med denna riktlinje och rutin är att diskriminering och kränkande särbehandling inom Leksands kommun inte ska förekomma. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Arbetsökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade. Inom Leksands kommun verkar vi för en god arbetsmiljö med respekt för olikheter och för ömsesidig, öppen och rak kommunikation. ”

I riktlinjerna fastslås rutiner för att fånga upp signaler på att det förekommer diskriminering och/eller kränkande särbehandling. I riktlinjerna fastslås vidare chefers ansvar för att förbygga diskriminering, mobbing, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller nedlåtande attityd mot en medarbetare. När det framkommer signaler om att det förekommer kränkande särbehandling ska chefen se till att en professionell utredning görs skyndsamt. Den medarbetare som är utsatt ska informeras om vilket stöd som kan erbjudas. I samband med avslut av utredningen ska en åtgärdsplan göras.

I riktlinjerna anges att den medarbetare som är drabbad av kränkande särbehandling ska anmäla genom att fylla i blanketten ”Anmälan- gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier – medarbetare”.

Blanketten ska lämnas till närmaste chef för utredning med kopia till HR-avdelningen.

När den nya riktlinjen antagits kommer den att läggas ut som en nyhet på intranätet. Vid våra intervjuer framförs också att cheferna kommer att uppmanas att ta upp den nya riktlinjen och dess innehåll på APT.

Det finns i dagsläget inte någon inplanerad utbildning för hur cheferna ska arbeta efter nya riktlinjerna. Eventuellt kommer det att tas upp på kommunens ledarforum.

3.1.5 Bedömning

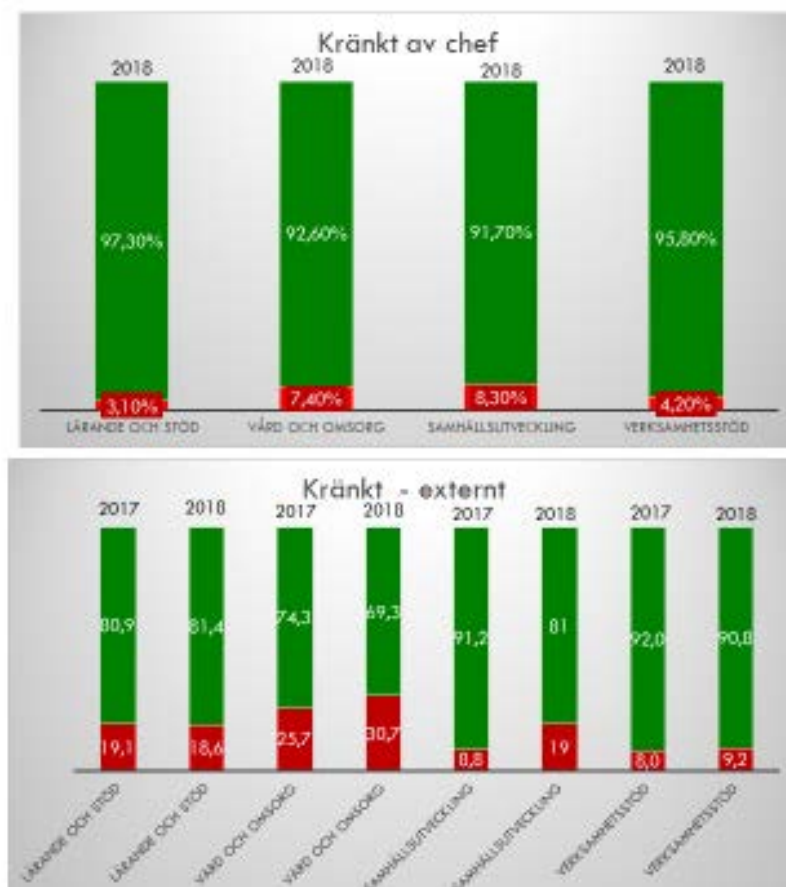
Vi kan konstatera att kommunen inte har genomfört några åtgärder specifikt till följd av #MeToo och liknande upprop.

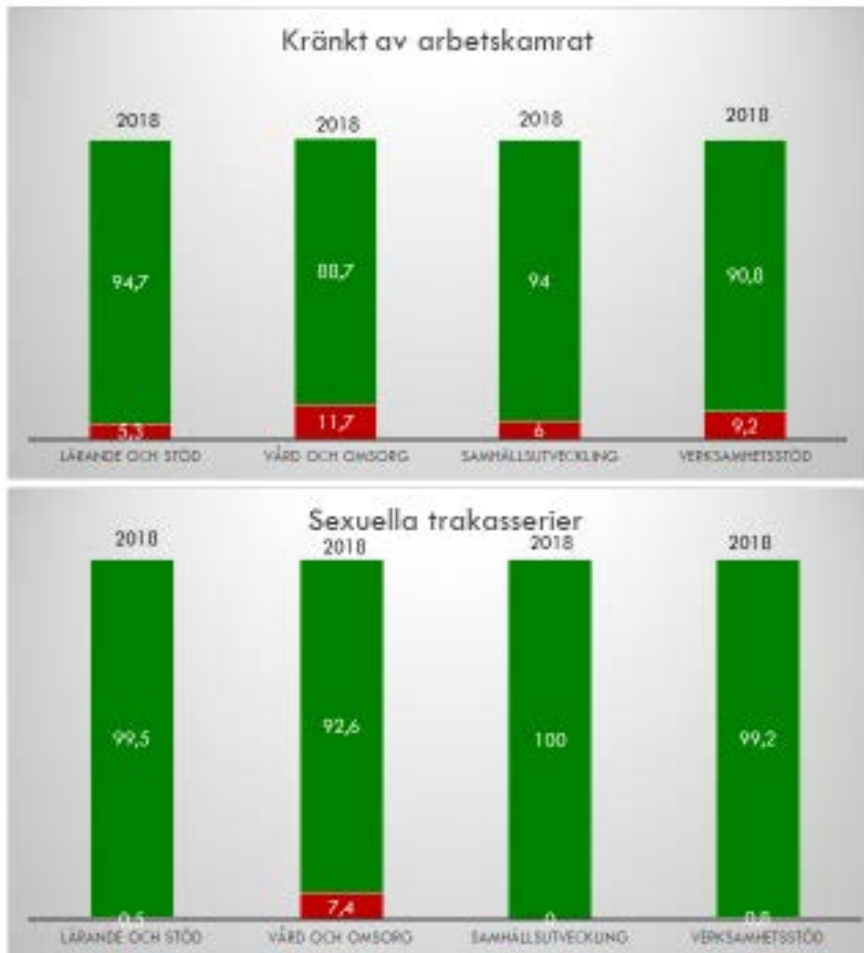
Under 2018 har det inte funnits särskilda riktlinjer och rutiner mot diskriminering och kränkande särbehandling. Den rutin som nu tagits fram tydliggör vad som betecknas som diskriminering och kränkande särbehandling och att det inte accepteras i kommunen. Vidare finns rutiner för att hantera händelser av diskriminering och kränkande särbehandling. Enligt vår bedömning ger dessa rutiner en bra vägledning till chefer och medarbetare i kommunen. Vi vill här understryka vikten av att samtliga medarbetare och chefer får utbildning i vad dessa nya rutiner innebär så att de också ger avsedd effekt i organisationen.

3.2 Statistik avseende kränkande särbehandling

Det har inte funnits någon särskild rutin för anmälan av kränkande särbehandling utan det har i så fall kunnat göras via tillbudsrapporteringen eller direkt till chef eller HR-avdelningen. Enligt uppgift vid våra intervjuer har det dock varit mycket begränsat med denna typ av rapportering och det har inte gjorts några särskilda uppföljningar av omfattningen.

I samband med medarbetarundersökningen ställdes frågor avseende kränkande särbehandling. Resultatet på sektorsnivå redovisas i följande diagram:





Vid våra intervjuer framförs att som ett resultat av medarbetarundersökningen har kommunen tagit fram rutiner kring hur cheferna ska fånga upp signaler om kränkande särbehandling. Cheferna har även diskuterat hur de ska arbeta med medarbetarna för att arbetsgivare och medarbetare ska ha samma utgångspunkt när man bedömer om det är en kränkning. Som exempel lyfts att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt sätta löner inte kan ses som en kränkning av medarbetaren om det inte framförs på ett kränkande sätt.

3.2.1 Bedömning

Vi kan konstatera att det inte funnits en särskild rutin för att följa upp och ta fram statistik avseende kränkande särbehandling. Det är dock positivt att specifika frågor inom området funnits med vid senaste medarbetarundersökningen samt att det medfört att ett arbete har påbörjats i kommunen avseende dessa frågor.

3.3 Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Kommunen anordnar arbetsmiljöutbildning två gånger per år för nya chefer och skyddsombud. Även chefer som inte är nya och som har gått arbetsmiljöutbildningar tidigare bjuds in till dessa utbildningar för att få en möjlighet att uppdatera sig inom området. HR-avdelningen de dokumenterat vilka chefer som har genomgått arbetsmiljöutbildningen. Enligt HR-strategi finns det fortfarande chefer som inte har genomgått denna utbildning.

Det finns inga krav på att en ny chef ska ha gått utbildningen för att få ansvar för arbetsmiljöuppgifterna inom sitt område.

När arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö, trädde i kraft anordnades utbildning för kommunens chefer.

Inom ramen för utveckling av digitaliseringen i kommunen finns planer på att erbjuda digitala utbildningar.

3.3.1 Bedömning

Kommunstyrelsen har som arbetsgivare ett ansvar för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar också har tillräcklig kompetens. Vi anser därför att kommunstyrelsen ska ställa krav på att alla chefer med ett arbetsgivaransvar ska genomgå grundutbildning i arbetsmiljöfrågor men även viss vidareutbildning t.ex. när det kommer nyheter inom området. Genom den planerade digitala utvecklingen kan webbaserade utbildningar med tillhörande kunskapstest vara ett komplement till den arbetsmiljöutbildning som erbjuds idag.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen har i stora delar har tagit fram rutiner för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet sker på ett tillfredsställande sätt. Vi anser dock att det är en allvarlig brist att det inte finns rutiner och uppföljningar för att säkerställa att dessa rutiner efterföljs. Vi anser vidare att det är allvarligt att det inte finns rutiner för att säkerställa att de som har ett arbetsmiljöansvar också har tillräckliga kunskaper.

4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Ta initiativ till att arbetsmiljöpolicyn revideras.
- Säkerställa att samtliga sektorer följer rutinerna för arbetsmiljöarbetet och att rapportering görs till styrelsen minst en gång per år.
- Ta fram ett årshjul som visar på vilka aktiviteter som ska genomföras under året och vilken återrapportering som ska ske till kommunstyrelsen.
- Säkerställa att samtliga chefer med arbetsmiljöansvar har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöfrågorna



Leksands kommun

Granskning av social arbetsmiljö

2019-02-27

- Ta ställning till vilka arbetsmiljöutbildningar som ska vara obligatoriska för alla med ett arbetsmiljöansvar.
- Ta fram en rutin för att följa upp att rutiner och arbetssätt avseende arbetsmiljö efterföljs av ansvariga chefer.
- Säkerställa att samtliga medarbetare och chefer får utbildning/information i vad de nya riktlinjerna mot diskriminering och kränkande särbehandling innebär så att de också ger avsedd effekt i organisationen.

Datum som ovan

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist

Certifierad kommunal revisor

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