



# Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Rapport

Håbo kommun

KPMG AB

2021-02-05

Antal sidor 16



Håbo kommun  
Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

2021-02-05

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	4
2.1	Syfte och revisionsfråga	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Arbetsmiljöarbetet i Håbo kommun	6
3.2	Arbetsmiljöarbete under Covid-19-pandemin	14
3.3	Fackliga företrädares uppfattning om kommunstyrelse och nämnder bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete	15

## 1 Sammanfattning

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

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

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

Kommunstyrelsen har i sin roll som anställningsmyndighet för samtliga medarbetare i kommunen och ett övergripande ansvar för medarbetarfrågorna och för att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i hela kommunen.

Enligt vår bedömning har kommunstyrelsen inte tagit detta ansvar då det saknas övergripande styrdokument för det systematiska arbetsmiljöarbetet, uppföljningar av hur det bedrivs i kommunen samt mål och handlingsplaner för arbetsmiljön.

Vi kan konstatera att nämnderna har på olika sätt tagit sitt arbetsmiljöansvar och utformat egna rutiner och arbetssätt för arbetsmiljöarbetet. Det är positivt att nämnderna har gjort detta trots avsaknad av stöd från centrala rutiner och riktlinjer.

Enligt vår bedömning har kommunen förstärkt sitt arbetsmiljöarbete under pandemin. Vi ser särskilt positivt på att det genomförts kontinuerliga riskbedömningar och rapportering till ledningsgrupper och krisledningsnämnd.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen brister i sin styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket är otillfredsställande. Det finns en tydlig ambition från kommunledningen att styra upp och stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket innebär att det finns förutsättningar att komma till rätta med de brister som finns i dag.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Utforma en struktur med rutiner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet för hela kommunen.
- Säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete i kommunstyrelsens egna förvaltning.
- Ta fram mål för arbetsmiljön med tillhörande handlingsplaner.
- Säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp regelbundet och inte endast i samband med årsredovisningen samt formulera vad som ska ingå i uppföljningen.



## Håbo kommun

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

2021-02-05

- Informera och utbilda nämnder och förvaltningar i systematiskt arbetsmiljöarbete och hur det ska bedrivas i Håbo kommun i enlighet med gemensamma rutiner och riktlinjer. Vi ser också som en fördel om utbildningar genomförs tillsammans med fackliga företrädare.
- Säkerställa att det finns en dokumenterad ansvarsfördelning av arbetsmiljöuppgifterna för alla som har detta ansvar.
- Besluta och dokumentera vilka krav som ska ställas på kompetens innan en chef erhåller ansvar för arbetsmiljöuppgifterna.
- Inventera och dokumentera vilken utbildning cheferna har i arbetsmiljöfrågorna.
- Ta fram en rutin för att dokumentera vilka arbetsmiljöutbildningar cheferna genomgår.
- Tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram och dokumentera vilka förutsättningar som ska gälla för de fackliga företrädarna till exempel planering av facklig tid.

## 2 Inledning/bakgrund

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

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

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

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

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

### 2.1 Syfte och revisionsfråga

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

Vi har därför granskat:

- Om styrelse, nämnder och har fastställda mål för arbetsmiljön?
  - Dokumenterade handlingsplaner kopplade till målen?
- Om det finns styrdokument, rutiner och riktlinjer (med särskilt fokus på riktlinjer och rutiner för organisatoriska och social arbetsmiljö, tillbud) för hur kommunen ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
- Om kommunen har policy eller motsvarande för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i kommunen?

- Om utbildningsinsatser har gjorts för att säkerställa att alla som har ett arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöarbetet i allmänhet?
- Om fackliga företrädare uppfattar att kommunstyrelse, nämnder och bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete?
  - Om fackliga företrädare uppfattar att det är ett bra samarbete mellan de fackliga företrädarna och kommunen?
  - Finns utsedda skyddsombud?
- Om kommunstyrelsen har ett systematiskt angreppssätt kring arbetsmiljöfrågor, personalomsättning och sjukfrånvaro?
- Om kommunstyrelsen och nämnder har vidtagit särskilda åtgärder med anledning av Coronapandemin?
  - Har arbetsmiljöarbetet förstärkts med anledning av pandemin?
  - Vilka förebyggande åtgärder har vidtagits?
  - Har särskilda riskbedömningar för arbetsmiljön gjorts?
  - Finns ett system för att kontinuerligt fånga upp risker?
  - Vilka risker har identifierats?
  - Vilka åtgärder har vidtagits med anledning av identifierade risker?
- Vilka särskilda uppföljningar av arbetsmiljön gör kommunstyrelsen och nämnder under pandemin.

## 2.2 Revisionskriterier

Följande revisionskriterier är aktuella:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö

Kommunens fastställda styrdokument avseende arbetsgivaransvaret med fokus på arbetsmiljö.

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta dokument
- Intervjuer med berörda tjänstemän däribland kommundirektör, förvaltningschefer, HR-chef, ordförande i kommunstyrelsen samt fackliga företrädare för Kommunal, Vårdförbundet och Vision.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollerna rapporten.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1 Arbetsmiljöarbetet i Håbo kommun

#### 3.1.1 Styrning och ansvar för arbetsmiljöfrågorna

I Reglemente för kommunstyrelsen, antaget av fullmäktige 2020-02-24, § 21, fastslås att kommunstyrelsen ska vara anställningsmyndighet för all personal inom kommunen. Kommunstyrelsen är därmed ansvarig för kommunens personalpolitik och frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

Vidare framgår det i Reglemente för Håbo kommuns nämnder, antaget av fullmäktige 2020-04-14, §37, att varje enskild nämnd ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet vars grunder regleras i Arbetsmiljölagen.

I Budget 2020, plan 2021–2022, antagen av KF, Dnr 2019/00336, fastslås följande som en del i Håbo kommuns vision

”Vi ska vara Hållbara Håbo och sträva mot jämlikhet och delaktighet.”

I Håbo kommuns medarbetarpolicy, antagen av fullmäktige 2019-09-30 § 133, fastslås att relationen mellan Håbo kommun som arbetsgivare och medarbetare i kommunen. Policyn tar avstamp i fullmäktiges vision, *Hållbara Håbo*, en strävan mot jämlikhet och delaktighet. Den beskriver medarbetarens likvärdiga arbetsgivarens förhållningssätt till olika situationer så som kompetensutveckling, diskriminering, respekt och återkoppling. Likaså fastställs att medarbetare och arbetsgivare arbetar aktivt för ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö i vilken samtliga individer trivs, utvecklas och är stolta över sitt arbete.

Medarbetarpolicyn utgör även arbetsmiljöpolicyn samt policy för arbetsanpassning och rehabilitering.

I vår granskning framkommer det att från kommunstyrelsen inte finns någon övergripande styrning gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter till förvaltningarnas chefer. Dock framgår det i våra intervjuer med förvaltningscheferna att denna styrning istället finns ute i respektive förvaltning.

##### 3.1.1.1 Bedömning

Enligt vår bedömning finns det genom kommunstyrelsens och nämndernas reglementen en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning när det gäller det politiska ansvaret för att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det saknas dock en övergripande styrning av hur ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna ska fördelas ut från ansvarig styrelse/nämnd till förvaltningarnas chefer vilket är en brist.

### 3.1.2 Kommunstyrelsens och nämndernas styrning och uppföljning av arbetsmiljöfrågorna

Kommunstyrelsen har i sin budget och verksamhetsplan för 2020 inte fastställt några mål avseende medarbetare eller arbetsmiljö. De har inte heller brutit ner fullmäktiges vision avseende ett hållbart Håbo och strävan mot jämlikhet och delaktighet.

Av vad som framgår i reglemente för kommunens nämnder har varje enskild nämnd ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta återspeglas i samtliga nämnders budget och verksamhetsplan för 2020. Nämnderna har för 2020 antagit perspektiv, kritiska kvalitetsfaktorer och utvecklingsmål avseende medarbetare och arbetsmiljö i sina budget och verksamhetsplaner. Till de kritiska kvalitetsfaktorerna finns det i många fall kvalitetsmått och för utvecklingsmålen finns det nyckelindikatorer. Vi redovisar perspektiv, kritiska kvalitetsfaktorer, utvecklingsmål samt kvalitetsmått/nyckelindikatorer.

Nämnd	Perspektiv	Kritisk kvalitetsfaktor	Utvecklingsmål	Kvalitetsmått/nyckelindikator
Barn- och utbildningsnämnden	Verksamhet		Ökad effektivitet i verksamheten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antal (st.) enheter som har ett systematiskt arbete och nedskrivna rutiner gällande arbetsmiljön</li> <li>• Antal (st.) enheter som har ett systematiskt arbete och nedskrivna rutiner gällande miljö och hälsa</li> </ul>
Barn- och utbildningsnämnden	Verksamhet		Säkerställa kontinuitet i verksamheten utifrån risk och sårbarhetsanalys (RSA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutiner och organisation för kris- och beredskap finns på samtliga nivåer i organisationen</li> <li>• Minst två kontinuitetsplaner färdigställs per år</li> </ul>
Barn- och utbildningsnämnden	Medarbetare	Medarbetare med hög kompetens		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heltidstjänster med förskollärlärolegitimation, kommunal regi, andel (%)</li> <li>• Lärare (heltidstjänster) med lärolegitimation och behörighet i minst ett ämne i grundskola,</li> </ul>



				<p>kommunala skolor, andel (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lärare (Årsarbetare) med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne i gymnasieskola, kommunala skolor, andel (%)</li> <li>Personalomsättning (%)</li> <li>Andel (%) sjukfrånvaro totalt</li> </ul>
Bygg- och miljönämnden	Medarbetare	Attraktiv och trivsamt arbetsplats		<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarenkät (nöjda medarbetare)</li> <li>Korttidsfrånvaro</li> <li>Andel medarbetare som nyttjat friskvårdsbidraget</li> </ul>
Kultur- och fritidsnämnden	Verksamhet		Tydlig administrativ struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsmiljöplan</li> </ul>
Kultur- och fritidsnämnden	Medarbetare		Förbättrad arbetsmiljö genom systematiskt arbetsmiljöarbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systematiskt arbetsmiljöarbete</li> </ul>
Socialnämnden	Medarbetare	Behålla den kompetens som finns inom nämndens verksamheter		-
Tekniska nämnden	Medarbetare	Gott medarbetar engagemang		<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarindex</li> </ul>
Tekniska nämnden	Medarbetare	God personalhälsa		<ul style="list-style-type: none"> <li>Frisknärvaro</li> </ul>

Tekniska nämnden	Medarbetare	God personalhälsa - öka frisknärvaron inom Lokalvården		• Frisknärvaro
Vård och omsorgsnämnden	Medarbetare	God arbetsmiljö		
Vård och omsorgsnämnden	Medarbetare	Lärande miljö		
Vård och omsorgsnämnden	Medarbetare	Kompetenta och engagerade medarbetare		

### 3.1.2.1 Bedömning

Vi kan konstatera att samtliga nämnder har formulerat kritiska kvalitetsfaktorer eller utvecklingsmål för medarbetare som har bäring på arbetsmiljön. Av kommunens sex nämnder är det endast två nämnder som beslutat om utvecklingsmål som handlar om medarbetare och berör arbetsmiljö, *barn och utbildningsnämnden samt kultur- och fritidsnämnden*. De utvecklingsmål som de två ovan nämnda nämnderna beslutat anser vi vara tydligt formulerade, har en tydlig strategi för att uppnå målet samt relevanta nyckelindikatorer kopplade till sig för att kunna mäta utfallet.

I de fall nämnden endast har formulerat kritiska kvalitetsfaktorer gällande medarbetare som har beröring på arbetsmiljöarbetet är dessa i flera fall inte så tydligt formulerade och det är inte alltid kopplat kvalitetsmått till dessa vilket gör att de ej blir mätbara.

Vi anser att det är positivt att samtliga nämnder behandlar medarbetare och arbetsmiljö i sina budget och verksamhetsplaner. Dock anser vi att, med bakgrund i att nämnden är ansvarig för det systematiska arbetsmiljöarbetet, borde det finnas utvecklingsmål för samtliga nämnder gällande medarbetare och arbetsmiljö. Det är även av stor vikt att dessa går att mäta för att säkerställa resultatet.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen vare sig har fattat några mål eller på annat sätt benämnt medarbetare med bäring på arbetsmiljö i deras budget och verksamhetsplan. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för alla medarbetare i kommunen och har ett övergripande ansvar för medarbetarna i kommunen. De har dessutom arbetsmiljöansvaret för de anställda i kommunstyrelsens förvaltning. Vi anser därför att styrelsens bristande styrning och uppföljning av medarbetarfrågorna är allvarlig.

### 3.1.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

De övergripande styrdokumenterna för arbetsmiljöarbetet finns samlade och tillgängliga för organisationen på kommunens intranät. Vi har tagit del av följande styrdokument avseende arbetsmiljöarbetet:

Dokument	Antaget
Medarbetarpolicy	Kommunfullmäktige 2019-09-30 § 133
Sjukfrånvaro och rehabilitering	2013-09-18
Arbetsplatsträffar-riktlinjer	2010-04-28 Reviderad 2010-11-11
Våld och hot	2012-01-09
Samverkansavtal i Håbo kommun	2008-02-01
Kommentarer och riktlinjer för tillämplig av Håbo kommuns samverkansavtal	2013-02-20

Medarbetarpolicyns syfte beskrivs enligt nedan

”Policyn beskriver kommunens förhållningssätt för att skapa attraktiva arbetsplatser som kännetecknas av jämlikhet och delaktighet, eget ansvarstagande och fortlöpande utveckling av såväl verksamheten som den egna kompetensen samt för lönebildning och lönesättning.”

Policyn antogs av kommunfullmäktige 2019-03-30 §133 och ligger till grund för kommunens arbetsmiljöarbete. När den trädde i kraft ersatta den ett flertal tidigare versioner av policyns, riktlinjer och rutiner så som den tidigare arbetsmiljöpolicyn.

Medarbetarpolicyn är av övergripande karaktär och sätter förhållningssättet för arbetsmiljöarbetet. För sammanfattning av medarbetarpolicyn se kapitel 3.1.1.

Som komplement till medarbetarpolicyn finns nedan riktlinjer och rutiner:

- Rehabilitering och sjukfrånvaro
- Arbetsplatsträffar-medarbetare- bisyssla
- Samverkansavtal- arbetsmiljö- *likabehandling*
- Personförmåner
- Uppvaktning av anställda och förtroendevalda inklusive julklappar
- Rökfri arbetsmiljö och arbetstid
- Kompetensbaserad rekrytering

2021-02-05

- Regler för pälsdjur i kommunens lokaler
- Regler för pensionsförmåner

I intervjuer med HR-chef samt kommundirektören framgår att de upplever att det finns en avsaknad av styrdokument och rutiner upprättade för hela kommunen. Detta menar HR-chefen medför att stödet till förvaltningarna blir bristande då de inte har tillgång centralt upprättade styrdokument och rutiner att använda som stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I våra intervjuer med HR-chef och kommundirektör samt KSO framhålls att arbetsmiljöarbetet har varit underprioriterat under flera år men kommunen har nu via HR-enheten påbörjat ett arbete med att se över arbetsmiljöarbetet i syfte att främja och säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. De styrdokument som legat till grund för arbetsmiljöarbetet kommer att revideras och likaså kommer det att i samråd med fackförbunden att tas fram förslag på nytt samverkansavtal.

Vi har i granskningen kunnat notera att det inte finns något särskilt styrdokument för organisatoriskt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **Nämnder och förvaltningar**

I våra intervjuer med förvaltningscheferna framkommer att flera av nämnderna/förvaltningarna har upprättat egna riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nedan följer en sammanfattning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i kommunstyrelse och nämnder med tillhörande förvaltningar:

#### **Kommunstyrelsen**

Kommunstyrelsen har, förutom det övergripande ansvaret för arbetsmiljöarbetet i kommunen, ett arbetsmiljöansvar för de anställda i kommunstyrelsens förvaltning. Vi kan konstatera att kommunstyrelsen inte tagit sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet då det inte finns några dokumenterade rutiner för att undersöka och följa upp arbetsmiljön.

#### **Kultur- och fritidsnämnden**

Kultur- och fritidsnämnden är en relativt ny nämnd vilket innebär att de nyligen har genomfört ett arbete med att ta fram arbetssätt och rutiner. I intervju med förvaltningschef framkommer att de har använt sig av HR-chefen för stöd och guidning vid framtagande av nya arbetsmiljödokument för förvaltningen. Arbetsmiljöplan 2020, antagen av kommunfullmäktige 2020-06-04 §44, ligger till grund för hur arbetsmiljöarbetet inom nämndens verksamhetsområde ska bedrivas. Syftet med arbetsmiljöplanen är att skapa en tydlighet och struktur i förvaltningens arbetsmiljöarbete samt bidra till en enhetlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

I arbetsmiljöplanen har nämnden för perioden 2020 fastställt fem specifika arbetsmiljömål samt en aktivitetsplan med arbetsåtgärder som respektive verksamhet kommer att genomföra i syfte att uppfylla de fem arbetsmiljömålen.

Som stöd i arbetsmiljöarbetet använder förvaltningen ett årshjul för när olika aktiviteter ska genomföras.

### **Socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden**

Socialförvaltningen serverar både socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden och kommer därför att redovisas gemensamt.

I samband med byte av förvaltningschef 2019 genomfördes en total omorganisation av socialförvaltningen, den nya organisationen trädde i kraft den 1 januari 2020. Inom socialnämnden arbetar de med arbetsmiljön utifrån de centralt upprättade styrdokumenterna. Enligt förvaltningschef för socialförvaltningen är arbetsmiljöansvaret tydligt delegerat nedåt i förvaltningen. Dock uppger han att det är lite otydligt kring vem det är som äger de olika frågorna och hur rapportering ska ske samt att det finns en osäkerhet till hur de system som finns fungerar. I vår intervju framkommer att förvaltningen upplever att de gör det som de ska och följer de styrdokument som finns men att det från centralt håll och då främst från HR-avdelningen är otydligt i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

### **Bygg- och miljönämnden**

Bygg och- miljönämnden har den minsta förvaltningen i kommunen och har i och med det inte stora arbetsgrupper att ha ansvar över. De bedriver arbetsmiljöarbetet i linje med de centralt beslutade styrdokumenterna. De har även upprättat egna rutiner som är specifika för bygg- och miljöförvaltningen exempelvis rutin för kränkande särbehandling och rutin för hot och våld.

Förvaltningen tar årligen fram en handlingsplan för arbetsmiljö och hälsa, mångfald och jämställdhet i vilken aktiviteter och åtgärder som ska genomföras under den aktuella perioden fastställs. Uppföljning av planen sker i samverkansgrupp och redovisas i stort som del i delårsuppföljningen.

För sitt arbete med att få systematik vid arbetsplatsträffar (APT) har förvaltningen upprättat en årscykel i vilket det framgår vad som ska tas upp utöver annan aktuellt. Denna årscykel uppdateras årligen.

### **Barn- och utbildningsnämnden**

Barn- och utbildningsförvaltningen är kommunens största förvaltning, de har ansvar för barnomsorg från förskola till gymnasieskola, vuxenutbildning, barn- och elevhälsa, kostnhet och kulturskola. I vår intervju med förvaltningschef framkom att förvaltningen använder sig av medarbetarpolicyn i sitt arbetsmiljöarbete. Förvaltningen använder sig även av de övriga styrdokument som är framtagna centralt för kommunen men upplever att det finns en otydlighet i vilka som är aktuella vilket medför att det blir svårt för cheferna att veta hur de ska arbeta med arbetsmiljön.

### **Tekniska nämnden**

Inom tekniska förvaltningen arbetar de med den systematiska arbetsmiljön utifrån de centralt fastställda riktlinjerna så som medarbetarpolicyn. Alla avdelningar inom förvaltningen har tagit fram egna rutiner för det systematiska arbetet. Dessa egna rutiner är anpassade efter verksamheten men bygger på de kommunövergripande riktlinjerna. Exempel på vad de avdelningsspecifika rutinerna omfattar är struktur för APT, medarbetarsamtal, riskbedömning och handlingsplan.

#### **3.1.3.1 Bedömning**

Vi kan konstatera att det inte finns något sammanhängande och gemensamt system för systematiskt arbetsmiljöarbetet i kommunen. Det finns vissa styrdokument men det saknas ett övergripande styrdokument för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Det saknas även andra rutiner och riktlinjer och vi anser t.ex. att det bör finnas rutiner och riktlinjer för tillbudsrapportering, åtgärder för att motverka och fånga upp kränkande särbehandling m.m.

Vi ser allvarigt på kommunstyrelsens bristande styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Vi ser också allvarigt på att kommunstyrelsen inte tagit sitt arbetsmiljöansvar för de anställda i kommunstyrelsens förvaltning.

Vi bedömer dock att det nu finns en tydlig ambition från kommunledningen att styra upp och stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket innebär att det finns förutsättningar att komma till rätta med de brister som finns i dag.

Vi kan dock konstatera att nämnderna till viss del tagit sitt arbetsmiljöansvar och utformat egna rutiner och arbets sätt för arbetsmiljöarbetet. Vi ser som positivt att nämnderna har gjort detta trots avsaknad av stöd från centrala rutiner och riktlinjer. Vi menar dock att det finns en risk för att kvalitet och omfattning, exempelvis på styrdokument, kan variera vid avsaknad av en central styrning.

#### **3.1.4 Arbetsmiljöutbildning**

I våra intervjuer framgår det tydligt att det råder en osäkerhet i huruvida chefer och skyddsombud genomgår arbetsmiljöutbildning. Inte heller i några av de kommunövergripande dokumenten finns det fastställt några former för arbetsmiljöutbildning av chefer och skyddsombud. I vår intervju med HR-chef framkom att det inte funnits någon regelbundenhet i arbetsmiljöutbildning av chefer. Vidare upplever han att det skulle behöva genomföras en omfattande arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer både de som är nya i sina roller samt de som har varit chef en längre tid så att alla ska ha fått tagit del av samma information.

I intervjuerna med förvaltningscheferna och kommundirektören framkommer att förvaltningarna i viss utsträckning använder sig av "Sunt arbetsliv" vid utbildning av chefer. I exempelvis bygg- och miljönämnden ska utbildning genomföras innan dess att delegering av arbetsmiljöansvar skrivs på av förvaltningschef. Liknande rutin har ej framkommit inom de andra förvaltningarna.

### 3.1.4.1 **Bedömning**

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

## 3.2 **Arbetsmiljöarbete under Covid-19-pandemin**

I samband med att pandemin början under våren 2020 genomförde kommunen riskanalys och upprättade handlingsplaner. De beslutade i tidigt skede att stänga ner kommunhuset och möjliggöra för så många som möjligt att utföra sitt arbete hemifrån för att minska smittorisken. Arbetsmiljöansvaret flyttades från nämnderna till krisledningsnämnden för att enklare kunna styra och ställa om organisationen vid behov. I våra intervjuer framkom att flera av nämnderna har haft personal som tillfälligt gått över och arbetat inom vård- och omsorg för att säkra upp tillgängligheten på personal inom verksamheten.

Utifrån förvaltningens förutsättningar har medarbetare i olika stor utsträckning kunnat genomföra sitt arbete hemifrån. I de fall som hemarbete varit aktuellt framhåller flera förvaltningschefer att de har haft tätare medarbetarkontakt så som avstämningar och digitala fikapauser. Likaså har de försökt att i största möjliga mån servat medarbetarna med utrustning för att kunna ha en god fysisk arbetsmiljö även vid hemarbete. Upplevelsen bland förvaltningscheferna är att medarbetarna har varit överraskande positiva till hemarbete.

Hemarbete har inte varit möjligt för alla medarbetare, flera av förvaltningarna har haft majoriteten av sin personal ute på sina ordinarie arbetsplatser. Socialförvaltningen redogör att de under våren haft det tufft med hög arbetsbelastning och hög sjukfrånvaro. Ledningsgruppen inklusive medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) träffades dagligen för avstämning och uppdatering kring dagsläget. Förvaltningen stärkte upp med bemanningscentral för att hjälpa och avlasta cheferna så att de istället kunde vara mer närvarande i verksamheterna och tillgängliga för sin personal. Mycket av ledningsgruppens arbete har handlat om att avlasta och trygga personalen ute i verksamheterna, både genom att se till att rutiner och information funnits lättillgängligt samt att säkerställa att det finns en ändamålsenlig skyddsutrustning.

HR-chefen uppger att arbetsmiljöarbetet har flutit på bra under pandemin och att det i jämförelse med normalfallet har förstärkts. I våra intervjuer med förvaltningscheferna framkommer att det skett löpande avstämningar både till krisledningsnämnd samt inom ledningsgrupp i den egna förvaltningen. Det har löpande genomförts riskanalyser och handlingsplaner har upprättats och reviderats.



I våra intervjuer med representanter från fackförbund framgår att de är positiva till det arbetsmiljöarbete och den omställning som gjorts både inom förvaltningarna och från centralt håll.

### 3.2.1 **Bedömning**

Enligt vår bedömning har kommunen förstärkt sitt arbetsmiljöarbete under pandemin. Vi ser särskilt positivt på att det genomförts kontinuerliga riskbedömningar och rapportering till ledningsgrupper och krisledningsnämnd.

## 3.3 **Fackliga företrädares uppfattning om kommunstyrelse och nämnder bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete**

I våra intervjuer med fackliga representanter framkommer att det systematiska arbetsmiljöarbetet till viss del upplevs vara bristfälligt. Det uppges finnas en viss okunskap kring arbetsmiljöarbete i förvaltningarna och bland cheferna. Dock rör detta inte alla chefer utan det framgår i våra intervjuer även att det finns chefer som är väl insatta i och prioriterar arbetsmiljöarbetet. Den varierade kunskapen och intresset leder till att arbetsmiljöarbetet bedrivs olika inom kommunen och även olika inom en och samma förvaltning.

Generellt förmedlas en bild av att det inom kommunen inte funnits något större intresse för arbetsmiljöfrågor vilket har medfört att Håbo kommun på flera plan ligger efter i arbetsmiljöarbetet. Dock har arbetsmiljöarbetet fått ett uppsving under det senaste året då det skett en del förändringar centralt inom HR som nu tagit omtag i frågan kring hur de ska få igång ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Samverkansmöten sker regelbundet i vilka fackförbunden deltar. Vid dessa möten lyfts allehanda frågor och facken ges möjlighet att lyfta sina ärenden samt att ta del av information från arbetsgivaren.

De fackliga representanterna upplever att det har skett en viss förbättring i och med att nya styrdokument börjat tas fram men menar att det fortfarande är en lång resa kvar till dess att hela kommunen har ett fungerande arbetsmiljöarbete. Det räcker inte med att det tas fram nya styrdokument dessa måste sedan börja nyttjas ute i organisationen för att göra skillnad. Det framhålls inte enbart vara brist på styrdokument utan det måste även genomföras ett arbete med att ändra arbetsgivarens attityd gentemot arbetsmiljöarbete och skapa ett intresse för det i organisationen.

Kommunal uppger att det är svårt att hitta personer som vill åta sig rollen som skyddsombud. Det har tidigare förekommit starka diskussioner kring hur den fackliga tiden ska registreras och vem det är som ska stå för kostnaden vilket har medfört att medarbetare som åtagit sig rollen som skyddsombud känt sig motarbetade och ifrågasatta. Den känslan tillsammans med att kommunens brist på struktur gällande exempelvis arbetsmiljöarbetet menar Kommunal ha bidragit till att många medarbetare upplever det svårt att ta på sig rollen som skyddsombud. I och med det omtag gällande arbetsmiljön som påbörjats i kommunen uppger Kommunal att det känns mer hoppfullt att fler ska vilja åta sig uppdraget som skyddsombud.



Både representanten för Vision och representanten för Vårdförbundet är själva aktiva som skyddsombud i deras respektive förvaltningar. De förmedlar inte samma bild om Kommunal gör gällande svårighet att rekrytera skyddsombud. Vision upplever att skyddsombud inte involveras i processer i den utsträckning som de borde.

Något som lyfts upp i intervjuerna är att facket involvering vid rekrytering av chefstjänster har minskat och att de känner sig utelämnade från rekryteringsprocessen.

### 3.3.1 *Bedömning*

För att samverka i arbetsmiljöarbetet ska fungera på ett ändamålsenligt sätt krävs att även de fackliga organisationerna har representanter till exempel skyddsombud. Vi menar här att kommunen kan bidra till det genom att tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram och dokumentera vilka förutsättningar som ska gälla för de fackliga företrädarna till exempel planering av facklig tid.

Datum som ovan

KPMG AB

*Karin Helin Lindkvist*

Karin Helin Lindkvist

*Certifierad kommunal revisor*

*Micaela Hedin*

Micaela Hedin

*Certifierad kommunal revisor*

*Kundansvarig*

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.