

# Systematiskt arbetsmiljöarbete

Karlstads kommun

2022-03-09

*Hanna Franck, certifierad kommunal revisor*





*Erika Brolin*

# Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Karlstads kommun genomfört en granskning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen **i allt väsentligt** har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter. Vi grundar vår bedömning på att det finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rutiner som tydliggör hur uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske. Genomförd granskning visar att det finns ett behov av att fortsätta arbetet med implementering av rutiner, mallar etc. och att kommunen bör säkerställa utbildningsutbudet till mer erfarna chefer och skyddsombud.

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

Revisionsfrågor	Bedömning
Finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Ja 
Finns rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet?	Ja 
Är rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet implementerat i verksamheterna?	Delvis 
Finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?	Ja 

## Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen följande:

- Se över möjligheterna att införa ett systemstöd för att underlätta uppföljningen av vilka chefer och skyddsombud som genomfört respektive utbildning.
- Fortsätt arbetet med att implementera rutiner, mallar och blanketter i kommunens verksamheter för att säkerställa följsamheten till rutinerna för SAM.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	1
<b>Inledning</b>	3
<b>Bakgrund</b>	5
<b>Syfte och revisionsfrågor</b>	5
<b>Revisionskriterier</b>	5
<b>Avgränsning</b>	5
<b>Metod</b>	3
<b>Granskningsresultat</b>	5
<b>Mål, riktlinjer och rutiner</b>	5
<b>laktagelser</b>	5
<b>Bedömning</b>	7
<b>Chefers och skyddsombuds kunskaper</b>	7
<b>laktagelser</b>	8
<b>Bedömning</b>	10
<b>Det systematiska arbetsmiljöarbetet i praktiken</b>	10
<b>laktagelser</b>	10
<b>Bedömning</b>	12
<b>Uppföljning och rapportering</b>	12
<b>laktagelser</b>	12
<b>Bedömning</b>	13
<b>Samlad bedömning</b>	14
<b>Rekommendationer</b>	14
<b>Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor</b>	15
<b>Bilaga 1 - Enkätresultat</b>	16

# Inledning

## Bakgrund

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. För att uppfylla ansvaret ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att tillse att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt som leder till att krav i lag och föreskrifter uppfylls. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2001:1) förtydligar vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Där anges bl.a. att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

De förtroendevalda revisorerna i Karlstads kommun har i sin risk- och väsentlighetsanalys funnit skäl att genomföra en granskning inom ovan rubricerat område.

## Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.

Revisionsfrågor:

- Finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet?
- Är rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet implementerat i verksamheterna?
- Finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?

## Revisionskriterier

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

- Kommunallag (2017:725)
- Arbetsmiljölagen (1997:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Lokala styrande och stödjande dokument

## Avgränsning

Granskningen avgränsas till att det systematiska arbetsmiljöarbetet på en övergripande nivå. Granskningsobjekt är kommunstyrelsen.

## Metod

- Genomgång av för granskningen relevant dokumentation
- Intervjuer med följande funktioner:
  - kommunstyrelsens ordförande,

- kommundirektör, HR-direktör, avdelningschef och HR-strateg,
- skoldirektör gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen,
- vård- och omsorgsdirektör,
- ett urval av skyddsombud från gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen samt
- ett urval av skyddsombud från vård- och omsorgsförvaltningen
- Stickprov av skyddsrondsprotokoll, handlingsplaner och riskbedömningar etc.
- Enkät som skickats till samtliga förvaltningschefer (totalt nio). Svarefrekvensen uppgår till 89 % (åtta av nio).

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

# Granskningsresultat

## Mål, riktlinjer och rutiner

*Revisionsfråga 1: Finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?*

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) framgår bland annat att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vidare ska det finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska genomföras.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4) syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Bland annat görs gällande att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilka ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

I kommunstyrelsens reglemente (senast reviderat 2021-03-18) framgår att styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

## *lakttagelser*

I kommunen strategiska plan för år 2021–2023 har tre mål kopplade till "Attraktiv arbetsgivare" definierats. Ett av målen är inriktat gentemot god arbetsmiljö. Även i den strategiska planen för år 2022–2024 återfinns tre mål kopplade till attraktiv arbetsgivare varav ett lyder: "Karlstads kommun ska ha en hållbar arbetsmiljö". Till respektive mål har ett antal indikatorer med mått tagits fram.

Inom kommunen finns en central avdelning som arbetar med strategiska HR-frågor. Denna leds av HR-direktören. Utöver den centrala avdelningen finns även HR-avdelningar inom respektive förvaltning och bolag. HR-strateg på avdelningen strategisk HR leder en strategisk arbetsgrupp för arbetsmiljö (AMG) som består av HR-specialister från förvaltningar och några bolag. Ledningsgruppen för HR (LGHR) ger de strategiska arbetsgrupperna (AMG) deras uppdrag utifrån en prioriteringsordning.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av flertalet policy- och rutindokument samt mallar med bäring på det systematiska arbetsmiljöarbetet i Karlstads kommun;

- **Arbetsmiljöpolicy - Steget före**

Giltig från och med 2021-10-31. Policyn innehåller uppgifter om roller, utgångspunkter och prioriterade insatser för att utveckla arbetsmiljöarbetet.

- **Koncernen Karlstads kommun - Det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Dokumentet innehåller en beskrivning av Karlstads kommunkoncerns övergripande utgångspunkter och arbetssätt för SAM.

- **Fördelning arbetsmiljöuppgifter**

Dokumentet innehåller en beskrivning över arbetsmiljöansvaret och hur uppgifter kan delegeras vidare. Det framgår vilka uppgifter kommunfullmäktige, kommunstyrelse/nämnder, förvaltningsdirektör/VD, avdelnings- och verksamhetschef samt enhetschef har inom ramen för detta.

- **Fördelning av arbetsmiljöuppgifter**

En mall som används vid fördelning/mottagande av arbetsmiljöuppgifter, inklusive information om vad ansvaret innebär.

- **Returnering av arbetsmiljöuppgifter**

En mall som används för att returnera arbetsmiljöuppgifter i de fall som den aktuella personen anser sig sakna tillräckliga kunskaper, resurser och/eller befogenheter för att kunna leva upp till den överenskommelse som träffats gällande arbetsmiljöuppgifter.

- **Riskbedömning och handlingsplan**

En mall för upprättande av riskbedömning samt handlingsplan som används för att undersöka arbetsmiljön samt ange vilka åtgärder som behöver genomföras.

- **Allmän skydds rond**

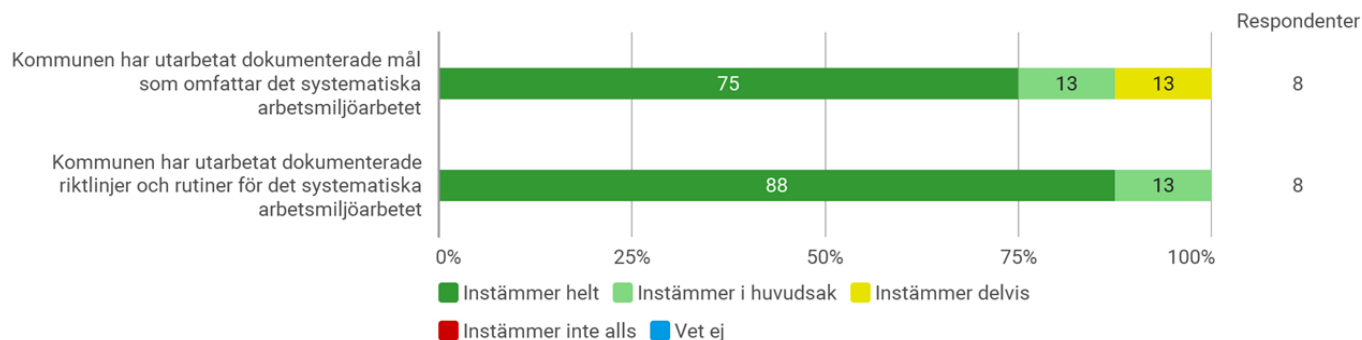
En mall för dokumentation av skydds rond. Mallen omfattar både fysisk arbetsmiljö, arbetskläder, skyddsutrustning och organisatorisk arbetsmiljö.

Allt material rörande arbetsmiljöarbetet finns samlat i en särskild mapp på kommunens intranät, "Arbetsmiljömappen". I mappen finns såväl policys som rutiner men även mallar och blanketter för fördelning av arbetsmiljöuppgifter, skydds rond och riskbedömningar. Vidare framgår i granskningen att kommunen använder sig av det digitala ledningssystemet Stratsys som stöd i arbetsmiljöarbetet, där årshjul och dokumentation som rör mål samlas.

I granskningen beskrivs att samverkansavtal mellan Karlstads kommun och fackliga parter funnits i många år. Det senaste är daterat 2019-02-21. I samverkansavtalet beskrivs att *målet är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.*

I diagrammet nedan redogörs för enkätresultatet avseende förekomst av dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Diagram 1: Förekomst av dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner**



Genomförd enkät visar att respondenterna i hög grad anser att kommunen har utarbetat dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Totalt har 75 % av respondenterna svarat att de instämmer helt i att det finns dokumenterade mål som omfattar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare framgår att 88 % av respondenterna svarat att de instämmer helt i att det finns dokumenterade rutiner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### *Bedömning*

*Finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?*

Ja.

Bedömningen baserar vi på att det finns adekvata dokument för det granskade området. Det finns en aktuell arbetsmiljöpolicy och en tydlig beskrivning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.

Vi bedömer att det finns kommunövergripande arbetsmiljömål samt mål kring attraktiv arbetsgivare och arbetsmiljö. Mätbara indikatorer har definierats kopplade till de övergripande målen.

### **Chefers och skyddsombuds kunskaper**

*Revisionsfråga 2: Finns rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet?*

I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete ansvarar arbetsgivaren för att tillse att den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har de befogenheter, resurser och den kompetens som behövs för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) gör bland annat gällande att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Vidare ska arbetsgivaren se till så att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.



## lakttagelser

Vid intervjuer framkommer att Karlstads kommun erbjuder koncernövergripande arbetsmiljöutbildningar, så kallade BAM<sup>1</sup>-utbildningar, för samtliga nya chefer och skyddsombud. Utbildningen uppges vara tre dagar lång i grunden. En omgång genomförs under våren och en omgång under hösten. I samband med att en ny chef tillträder sin tjänst bistår HR-funktioner med att tillse deltagande i BAM-utbildningen.

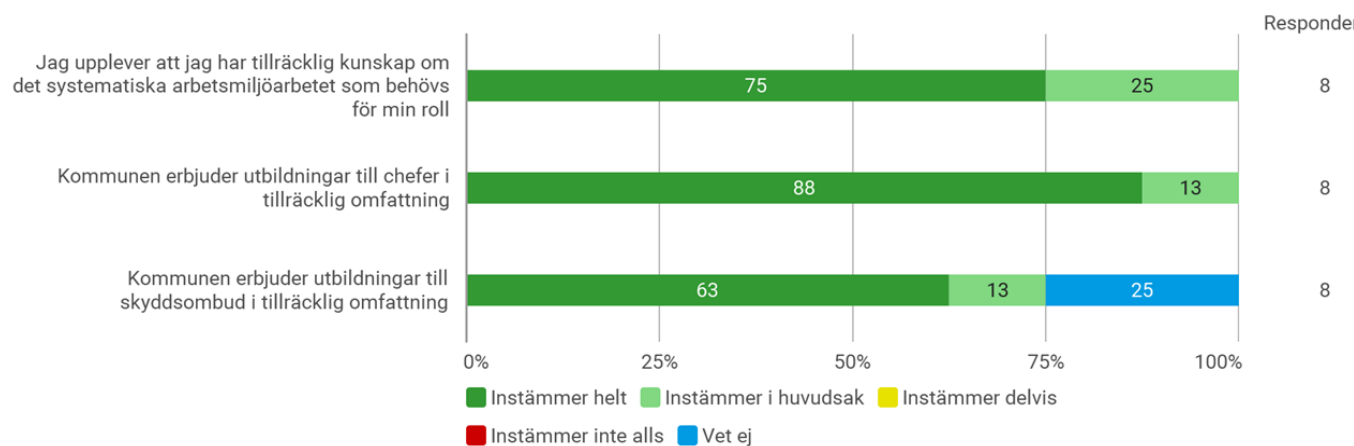
Kommunens chefer uppges på intranätet ha tillgång till "Chefens verktyglåda" där det finns ett antal verktyg för chefen i arbetet med bland annat arbetsmiljö och värdegrund.

Verksamhetsföreträdare betonar i samband med intervjuerna vikten av att även de som haft en chefsroll under längre tid erbjuds kompetensutveckling på området. HR-avdelningen uppges att speciella utbildningar kan anordnas för chefer vid behov, exempelvis har en utbildning i OSA genomförts nyligen där chefer deltog tillsammans med skyddsombud. En annan kunskapshöjande insats som tillkommit under år 2021 uppges vara digitala seminarier med fokus på särskilda frågor. En viktig fråga framåt framhålls vara arbetet med digitala moduler för utbildningshöjande insatser.

Enligt verksamhetsföreträdare saknar nuvarande digitala systemstöd möjlighet att följa vilka som har genomgått utbildningar kopplat till arbetsmiljö utan detta noteras manuellt. Ett nytt systemstöd uppges komma att tas fram och i detta avseende har önskemål lämnats om att det i systemet ska kunna registreras vilka chefer som genomgått vilka utbildningar.

I diagrammet nedan redogörs för enkätresultatet avseende utbildningar och upplevd kunskapsnivå hos respondenterna.

### Diagram 2: Utbildningar



Genomförd enkät visar att respondenterna i hög grad upplever att de har tillräcklig kunskap samt att de erbjuds utbildning i tillräcklig omfattning.

Kommunen genomför en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I denna uppföljning följer kommunen även upp chefers kunskaper på arbetsmiljöområdet.

<sup>1</sup> Bättre arbetsmiljö

I den senaste uppföljningen (år 2020) identifierades utbildningar som utvecklingsområde. Prioriterade insatser under år 2022 är, enligt uppföljningen, att se över uppföljningen av BAM-utbildningar och en kontinuerlig kompetensutveckling inom arbetsmiljö.

I granskningen framkommer att det under år 2019 genomfördes en utbildning för de förtroendevalda i kommunen, i syfte att tydliggöra och öka kunskapen om det arbetsmiljöansvar som föreligger. Enligt intervjuade har Karlstads kommuns avdelning strategisk HR också haft informationstillfällen för kommunstyrelsen där styrelsens och nämndernas arbetsmiljöansvar har tydliggjorts för samtliga ledamöter.

### **Delegering av arbetsmiljöuppgifter**

Det finns en dokumenterad översikt över fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Av denna framgår fördelningen från kommunfullmäktige till enhetschef och vilket ansvar respektive del/nivå har. Till översikten har det utarbetats blanketter för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

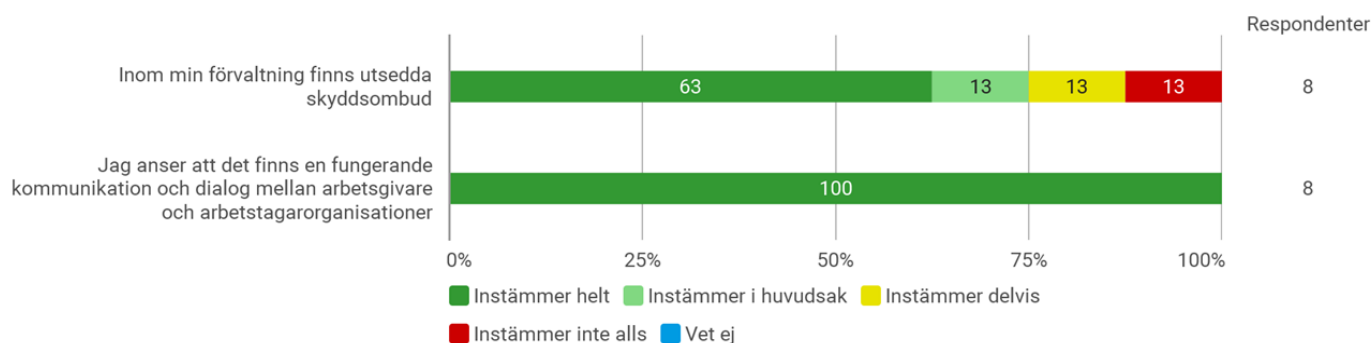
Inom ramen för granskningen har vi tagit del av blanketter för fördelning av arbetsmiljöuppgifter för enhetschef, innehållande bland annat information om vad fördelningen innebär och vilket ansvar detta innebär i form av en checklista. Bland annat framgår att nödvändiga befogenheter, resurser och kunskaper behövs för att klara uppdraget samt att årligen följa upp att fördelningen är aktuell. Blanketterna, som finns för respektive chefsnivå enligt verksamhetsföreträdare, innehåller även information om att den chef som fördelat arbetsmiljöuppgifterna ska kontaktas i de fall den som tilldelats uppgifterna inte har tillräckliga befogenheter, kunskaper eller resurser att klara av dessa.

### **Dialog mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer**

Som tidigare nämnts har Karlstad kommun ett lokalt kollektivavtal om samverkan. Det senaste tecknades i februari 2019. I avtalet framgår att såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud samt medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö och hälsoområdet. Enligt avtalet är koncernens egen arbetsmiljöutbildning en grundläggande utbildning för chefer och arbetsledare.

Enligt verksamhetsföreträdare fungerar dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna överlag bra. Tillgången på skyddsombud uppges variera inom kommunens verksamheter men det framhålls att det förs dialoger inom ramen för samverkan om hur arbete ska bedrivas för att fler ska vilja vara skyddsombud. Enligt verksamhetsföreträdare är tillgången på skyddsombud något som även inom ramen för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet urskiljs som ett utvecklingsområde.

### Diagram 3: Tillgång på skyddsombud och fungerande kommunikation



Av diagrammet ovan framgår att 76 % av respondenterna instämmer helt eller i huvudsak i att det finns utsedda skyddsombud inom deras förvaltning. Samtliga respondenter anser att dialogen och kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer fungerar bra.

#### Bedömning

#### Finns rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet?

Ja.

Vi bedömer att kommunen i hög grad erbjuder utbildningar till chefer och skyddsombud i samband med tillträdande i rollen men noterar att utbildningar till de som är mer erfarna i sina roller kan utvecklas. Vidare bedömer vi att det finns rutiner och dokument för fördelning av arbetsmiljöuppgifter som även tydliggör ansvar och tillvägagångssätt vid returnering.

Vi ser positivt på det arbete som pågår avseende utveckling av utbildningsutbudet samt översyn av systemstöd. Vi bedömer att rutinerna för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap kan stärkas ytterligare genom en systematiserad uppföljning av genomförda utbildningar samt ett utökat utbud av utbildningar till mer erfarna, exempelvis de planerade digitala modulerna.

#### Det systematiska arbetsmiljöarbetet i praktiken

#### Revisionsfråga 3: Är rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet implementerat i verksamheterna?

#### Iakttagelser

Karlstads kommun använder sig av intranätet för att samla de mallar, blanketter, rutiner etc. som finns inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Verksamhetsföreträdare framhåller dock att det finns önskemål om att införa ett systemstöd där hela SAM-arbetet kan samlas då det idag finns utspritt inom flera system. Kommunen använder i dagsläget Stratsys för årshjulet kring systematiskt arbetsmiljöarbete samt uppföljning av mål. Rehabiliteringsdokumentation sker i systemet Hälsosam och ytterligare ett annat system används för rapportering och uppföljning av sjukfrånvaro.

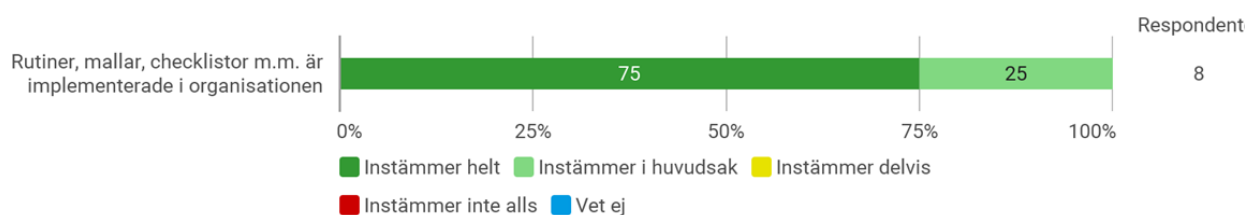
Karlstads kommun använder det så kallade IA-systemet för inrapportering av tillbud och olycksfall. Intervjuade beskriver att det finns utvecklingspotential vad gäller medarbete-

res benägenhet att rapportera tillbud. Vidare framhålls att det som inträffar och rapporteras i stor utsträckning diskuteras på samverkan men att återkopplingen tillbaka till medarbetarna kan upplevas som bristfällig.

Vid intervjuer ges uttryck för att det systematiska arbetsmiljöarbetet i Karlstads kommuns verksamheter utvecklats positivt under de senaste åren. En struktur med samverkan på olika nivåer beskrivs ha funnits länge men det har genom åren varierat hur väl fungerande verksamheterna uppfattat att det varit.

Vidare framhålls vid intervjuer att användandet av blanketterna och mallarna upplevs som relativt god, framför allt vid riskbedömningar och upprättande av handlingsplaner. En brist som nämns är i samband med uppföljning av gjorda riskbedömningar och handlingsplanerna, då detta inte alltid sker.

#### Diagram 4: Användande av rutiner, mallar och checklistor



Diagrammet ovan visar att samtliga respondenter i enkäten instämmer helt eller i huvudsak i att rutiner, mallar, checklistor m.m. används i organisationen.

Verksamhetsföreträdare lyfter i samband med intervjuer ett flertal exempel på hur kommunen har utvecklat det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetssätt för att förbättra arbetsmiljön i kommunen. Vid intervjuerna lyfts exempelvis införandet av så kallade omtankesamtal mellan chef och medarbetare, digitala friskvårdskorgar och personalstödsprogram.

#### Stickprov

Inom ramen för granskningen har vi genomfört några stickprov för att kontrollera följsamhet till mallar och rutiner vad gäller riskbedömningar, skyddsrondsprotokoll och handlingsplaner. Vi har tagit del av totalt två av varje sort från vård och omsorgs verksamheter och två av varje sort från gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter. Samtliga är upprättade under år 2021.

Utifrån genomförd stickprovsgranskning kan vi konstatera att samtliga erhållna riskbedömningar är upprättade enligt en och samma mall, som omfattar både riskbedömning och handlingsplan. I mallen finns utrymme att fylla i dels hur låg/hög risken är utifrån sannolikhet och konsekvens, dels kolumner för följande uppgifter:

- Åtgärd med kommentar
- Ansvarig för åtgärd
- Ska vara klar
- Tid för uppföljning
- Status vid uppföljning

Vi kan i det erhållna materialet se att det finns variationer vad gäller om samtliga kolumner har fyllts i med ovanstående uppgifter.

Vad gäller skyddsrondsprotokollen är två av dessa upprättade enligt en och samma mall kallad *Allmän skyddsron*d medan övriga två är upprättad enligt en annan mall, kallad *Fysisk arbetsmiljö*. I likhet med vad som ovan framgår avseende riskbedömning och handlingsplan innehåller även skyddsrondsmallen samma kolumner för uppgifter över åtgärder. Vi kan i erhållet material se att det även i skyddsrondsprotokollen förekommer variationer kring huruvida uppgifter om exempelvis vem som är ansvarig för åtgärder samt när de ska genomföras och följas upp angetts i protokollen.

### *Bedömning*

#### *Är rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet implementerat i verksamheterna?*

Delvis.

Vi bedömer att rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet har implementerats i verksamheterna men att det kvarstår visst arbete att säkerställa följsamheten till befintliga rutiner. Genomförd granskning visar exempelvis att inte alla uppgifter alltid fylls i de befintliga mallarna och vid genomförda intervjuer stärks bilden av att rutinerna inte fullt ut implementerats.

Vi ser positivt på den utveckling avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivits de senaste åren och bedömer det vara väsentligt att implementeringsarbetet fortsätter. Vi vill även påtala vikten av att befintliga rutiner även fortsättningsvis anpassas efter de nya förutsättningar som råder avseende arbetsmiljön inom kommunens verksamheter samt att förändringar i mallar etc. kommuniceras i organisationen.

### **Uppföljning och rapportering**

#### *Revisionsfråga 4: Finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?*

I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av SAM. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt och om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerat bra ska det förbättras.

### *lakttagelser*

Av kommunens arbetsmiljöpolicy framgår att kontinuerlig uppföljning, minst en gång per år, ska ske av det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan. Syftet med uppföljningen uppges vara att förbättra och utveckla arbetssättet.

I dokumentet *Koncernen Karlstads kommun - Det systematiska arbetsmiljöarbetet* framgår att uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker genom en årlig koncerngemensam enkät som skickas till samtliga chefer. Chef besvarar enkäten tillsammans med skyddsombud eller annan utsedd representant. Enligt rutinen ska resultatet av uppföljningen presenteras i förvaltningars respektive bolagens samverkansgrupper samt för respektive nämnd/styrelse.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för år 2021. Av uppföljningen framgår att svarsfrekvensen

uppgår till 89 %. Totalt har 95 % av cheferna besvarat enkäten med skyddsombud eller annan representant. Av uppföljningen framgår ett antal styrkor och förbättringsområden vilket kommer att spegla de insatser som sätts in under år 2022.

Verksamhetsföreträdare framhåller vid intervjuer att HR-avdelningen genomför en utvärdering av den årliga uppföljningen. Uppföljningen har skett i nuvarande form med koncernövergripande enkät de senaste två åren. Tidigare var enkäten uppdelad i större utsträckning.

Vidare framhåller verksamhetsföreträdare att rapportering till politisk nivå kring arbetsmiljöfrågor i huvudsak hanteras i kommunledningsutskottet. Detta beskrivs innefatta exempelvis uppföljning av målen i strategisk plan som har bäring på arbetsmiljöområdet, resultat från medarbetarundersökningar etc.

I material som vi inom ramen för granskningen tagit del av framgår att rapportering till nämnd/styrelse avseende den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i november/december. I granskningen framhålls att rapporteringen för år 2021 flyttades från december 2021 till januari 2022. Enligt uppgift ska HR-strateg 2022-01-18 ha rapporterat resultatet av den årliga uppföljningen till kommunledningsutskottet. I protokoll från kommunstyrelsens sammanträde 2022-01-24 framgår att styrelsen tagit del av skriftlig information avseende årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021.

### *Bedömning*

*Finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?*

Ja.

Vi bedömer att det i hög grad finns rutiner som tydliggör hur uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter ska ske.

# Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Karlstads kommun genomfört en granskning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter.




Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen i allt väsentligt har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i kommunens verksamheter. Vi grundar vår bedömning på att det finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rutiner som tydliggör hur uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske. Vår uppfattning är dock att rutinerna för uppföljning bör kompletteras med uppgifter om tidpunkt på året när uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske samt när resultatet ska rapporteras till nämnd/styrelse. Vidare visar genomförd granskning att det finns ett behov att fortsätta arbetet med implementering av rutiner, mallar etc. och att kommunen bör säkerställa utbildningsutbudet till mer erfarna chefer och skyddsombud.

## Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen följande:

- Komplettera rutinerna för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet med information om när detta ska ske.
- Se över möjligheterna att införa ett systemstöd för att underlätta uppföljningen av vilka chefer och skyddsombud som genomfört respektive utbildning.
- Fortsätt arbetet med att implementera rutiner, mallar och blanketter i kommunens verksamheter för att säkerställa följsamheten till rutinerna för SAM.

## Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns dokumenterade mål, riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?	<p><b>Ja</b></p> <p>Det finns adekvata dokument för det granskade området. Det finns en aktuell arbetsmiljöpolicy och en tydlig beskrivning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.</p> <p>Det finns kommunövergripande arbetsmiljömål samt mål kring attraktiv arbetsgivare och arbetsmiljö. Mätbara indikatorer har definierats kopplade till de övergripande målen.</p>	
2. Finns rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet?	<p><b>Ja</b></p> <p>Kommunen erbjuder i hög grad utbildningar till chefer och skyddsombud i samband med tillträddande i rollen. Utbildningar till mer erfarna kan dock utvecklas.</p> <p>Det finns rutiner och dokument för fördelning av arbetsmiljöuppgifter som även tydliggör ansvar och tillvägagångssätt vid returnering. Det pågår ett arbete avseende utveckling av utbildningsutbudet samt översyn av systemstöd.</p>	
3. Är rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet implementerat i verksamheterna?	<p><b>Delvis</b></p> <p>Rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet har implementerats i verksamheterna men det kvarstår visst arbete att säkerställa följsamheten till befintliga rutiner.</p> <p>Vi ser positivt på den utveckling avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivits de senaste åren och bedömer det vara väsentligt att implementeringsarbetet fortsätter.</p>	



---

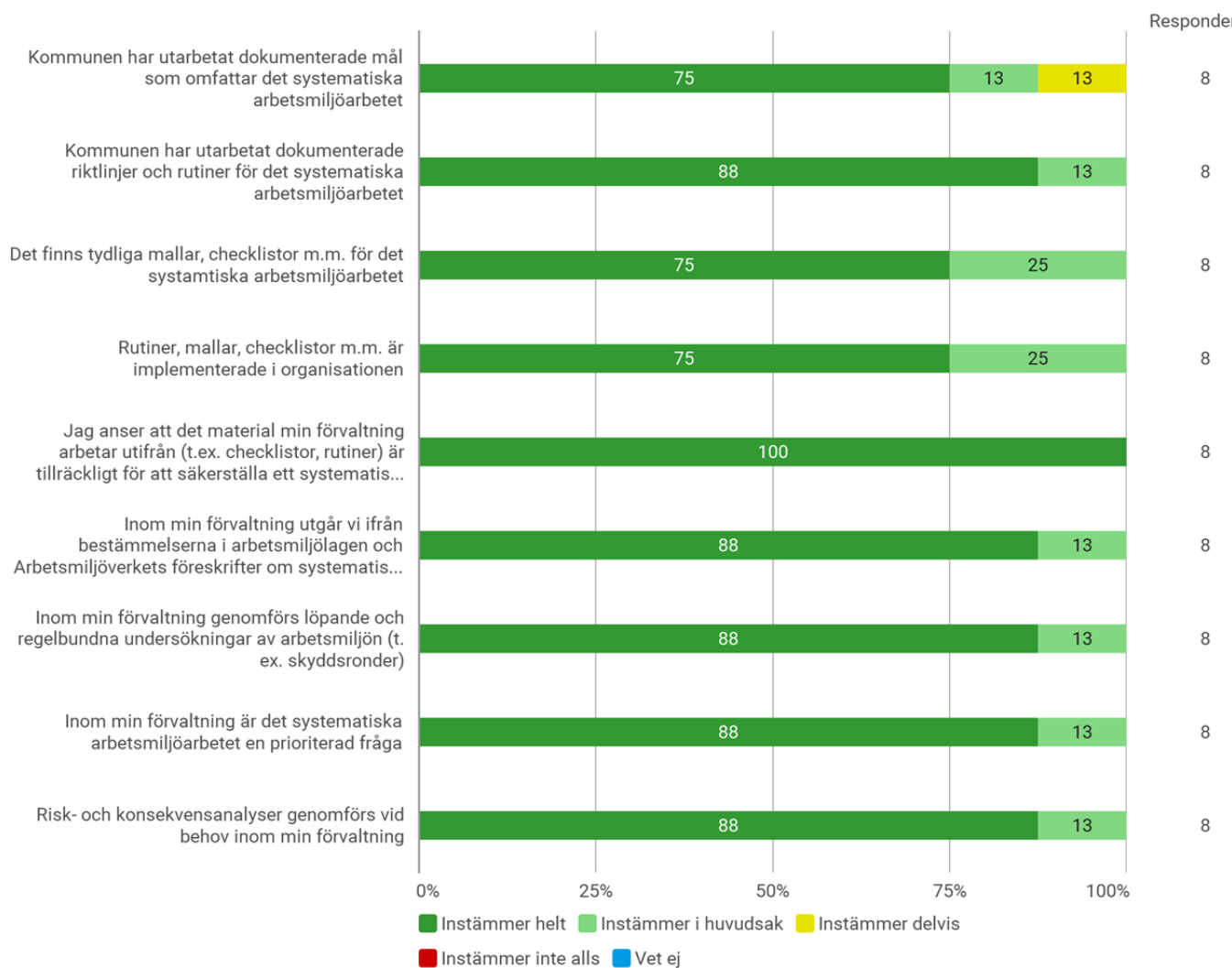
4. Finns rutiner för uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter?

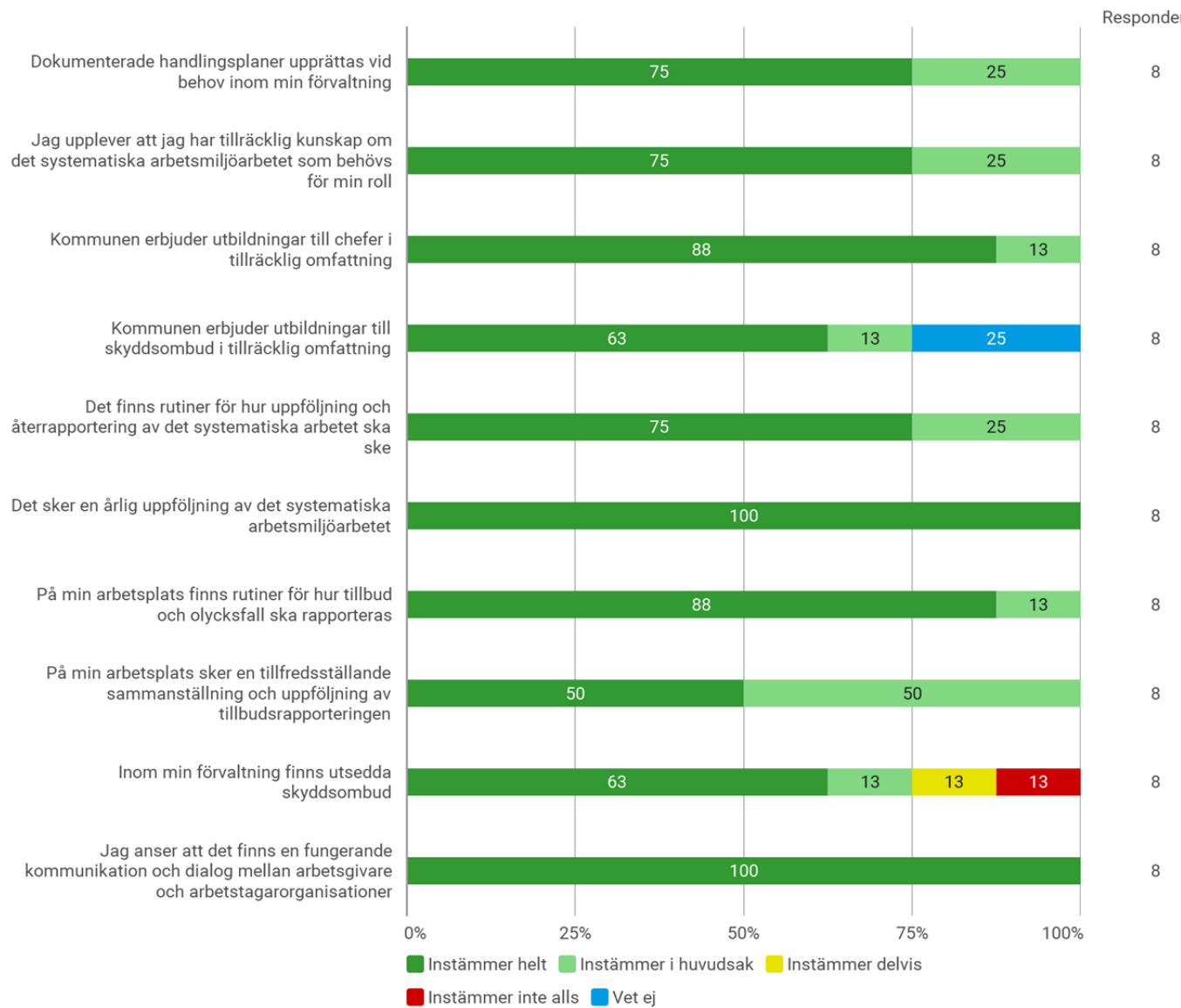
**Ja**  
Det finns i hög grad rutiner som tydliggör hur uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs i kommunens verksamheter ska ske.



# Bilaga 1 - Enkätresultat

Nedan presenteras enkätresultatet för genomförd enkät.





2022-03-17

Lars Dahlin

Hanna Franck

---

*Uppdragsledare*

---

*Projektledare*

---

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org. nr 556029–6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Karlstads kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av beslutad projektplan. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.