

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Norrtälje kommun

Oktober 2023

Malou Olsson

Elina Lundberg

Hanna Franck, certifierad kommunal revisor





Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Norrtälje kommun genomfört en granskning.

Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete med en tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden **inte helt** bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete med en tillräcklig intern kontroll.

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

Revisionsfrågor	Bedömning
Säkerställer kommunstyrelsen och berörda nämnder att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?	Delvis 
Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?	Delvis 
Säkerställer styrelsen och berörda nämnder en tillräcklig uppföljning av medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö?	Nej 
Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?	Delvis 

Rekommendationer

Mot bakgrund av granskningsresultatet vill vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- säkerställ att policys och riktlinjer avseende arbetsmiljöarbetet är aktuella och förenliga med gällande lagstiftning, föreskrifter och krav.

Mot bakgrund av granskningsresultatet vill vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden:

- Säkerställ att rapporteringen avseende tillbud och olyckor är väl fungerande och att det sker en tillräcklig rapportering. Tillbudsrapporteringen är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- säkerställ att årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet redovisas och vid eventuella brister även vidta åtgärder i syfte att uppnå en god arbetsmiljö.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning	4
Metod	4
Granskningsresultat	5
Polycys och riktlinjer	5
Stöd till chefer	7
Uppföljning av arbetsmiljön	9
Samlad bedömning	14
Rekommendationer	14
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	15
Bilagor	17

Inledning

Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet avser arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i den dagliga verksamheten och är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter. Centralt i dessa aktiviteter är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna samt kontroll av att åtgärderna bidragit till en bättre arbetsmiljö.

En viktig aspekt för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera som det är tänkt är att chefer har adekvata förutsättningar för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.

Om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte bedrivs ändamålsenligt finns risk för olycksfall och dålig arbetsmiljö vilket på sikt kan medföra svårigheter att rekrytera och behålla kompetent personal.

Revisorerna har mot bakgrund av detta och utifrån väsentlighet och risk beslutat att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Granskningen ingår i revisionsplanen för år 2023.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete med en tillräcklig intern kontroll.

Revisionsfrågor:

- Säkerställer kommunstyrelsen och berörda nämnder att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?
- Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?
- Säkerställer styrelsen och berörda nämnder en tillräcklig uppföljning av medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö?
- Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Revisionskriterier

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

- Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

- Eventuella övriga styrande dokument från fullmäktige inom området

Avgränsning

Granskningsobjekt är kommunstyrelsen och barn- och skolnämnden samt socialnämnden.

Granskningen inriktas i huvudsak på år 2023.

Metod

Genomgång av styrande och stödjande dokument relevant för granskningen.

Genomgång av nämndernas protokoll för perioden januari-oktober 2023.

Intervjuer har genomförts med:

- Representanter från centrala HR avdelningen: HR chef, HR partners och HR strateg
- Ett urval av ansvariga chefer inom socialkontoret såsom förvaltningsdirektör
- Ett urval av ansvariga chefer inom barn- och utbildningskontoret såsom förvaltningsdirektör
- Ett urval av skyddsombud från socialkontoret
- Ett urval av skyddsombud från barn- och utbildningskontoret

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Rapporten är kvalitetssäkrad av Hanna Franck, certifierad kommunal revisor, i enlighet med PwCs interna riktlinjer.

Granskningsresultat

Policys och riktlinjer

Revisionsfråga 1: Säkerställer kommunstyrelsen och berörda nämnder att det finns policys och riktlinjer för 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 (antaget av kommunfullmäktige 2022-12-19 §209) framgår att styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

lakttagelser

I kommunens *“Arbetsmiljöpolicy”* (beslutad 2011-10-12 av kommunstyrelsen) framgår att kommunens mål är att vara en attraktiv arbetsgivare och en effektiv organisation med en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö där människor trivs, utvecklas och bidrar till verksamhetsutveckling. Arbetsmiljöarbetet anses vara en viktig strategisk fråga och syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där olyckor och ohälsa förebyggs, vilket ger bra arbetsvillkor, trygghet och väl fungerande verksamheter. Vidare framgår att chef ansvarar för att det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på arbetsplatsen, känner till och följer gällande arbetsmiljölagstiftning och arbetsmiljöregler. Skyddsombud ses som en viktig resurs i arbetsmiljöarbetet.

Enligt arbetsmiljöpolicy ska Norrtälje kommun följa upp och löpande utvärdera verksamheternas insatser inom arbetsmiljöområdet. Det ska även kontinuerligt erbjudas utbildning och information inom arbetsmiljöområdet.

Inom ramen för granskningen har vi även tagit del av *“Riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet”* (beslutad 2012-12-03 av kommunstyrelsen). Av dokumentet framgår att kommunen med denna riktlinje vill säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet är ändamålsenligt utifrån vad lagstiftningen och kommunens mål och policy anger. Av dokumentet framgår bland annat ansvar och organisation, vilka olika moment som ska genomföras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (till exempel

arbetsmiljökartläggningar genom skyddsronder, riskbedömningar med mera), vad som gäller vid delegation av arbetsmiljöuppgifter med mera.

Vid intervju med representanter från HR-avdelningen framgår att årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete utgår ifrån riktlinjen. Övergripande styrda aktiviteter är medarbetardialog samt lönedialog samt en årlig HME (uppföljning). I övrigt är verksamheterna fria att organisera sitt SAM-arbete utifrån riktlinjen.

Dokumentet "*Fördelning av arbetsmiljöuppgifter*" (upprättat 2014-09-17, senast reviderad 2021-08-25, av HR-avdelningen) beskriver förutsättningar och rutiner vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Av detta dokument framgår bland annat rutiner för vilka åtgärder som ska vidtas om arbetsmiljöuppgifter av någon anledning inte kan fullgöras, returnering av arbetsmiljöuppgift och för att säkerställa att fördelning av arbetsuppgifter sker skriftligt. Mall för returnering av arbetsmiljöuppgifter framgår av dokumentet.

Av dokumentet "*Undersöka och följa upp arbetsmiljön*" framgår rutiner för att fånga upp, identifiera och kartlägga arbetsmiljörisker som finns i verksamheterna. Dokumentet är framtaget av personalavdelningen och är daterat 2014-09-17. Av detta framgår bland annat att skyddsronder och medarbetarsamtal ska ske årligen. En gång per månad ska respektive förvaltning genomföra en arbetsplatsträff.

Vi har tagit del av en blankett för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av blanketten framgår bland annat huruvida det finns en känd och aktuell arbetsmiljöpolicy. Det framgår även vilka områden/aktiviteter det ska finnas rutiner för inom verksamheten. I blanketten finns det även möjlighet till att fylla i åtgärder, ansvarig och när uppföljning ska ske. Av dokumentet "*Undersöka och följa upp arbetsmiljön*" framgår att genomförda uppföljningar avrapporteras inom ramen för Norrtälje kommuns samlade årsuppföljning.

För att genomföra skyddsronder används framtagen checklista. Av checklistan framgår hur den ska tillämpas, samt frågor/moment som ska undersökas i verksamheterna.

Inom ramen för granskningen har vi även tagit del av "*Riskbedöma arbetsmiljön, vidta åtgärder och ta fram handlingsplan*". Dokumentet är framtaget av personalavdelningen och daterat 2015-01-13. Syftet med dokumentet och arbetssättet är att bedöma de risker som har identifierats i verksamheten för att värdera om riskerna är allvarliga eller inte, samt ta fram en handlingsplan för de åtgärder som inte kan genomföras med en gång. Vidare framgår rutin för detta arbete.

Vid intervjuer fastställs att de styrande dokument som används inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet framställs centralt av HR och används sedan av förvaltningarna.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av ett samverkansavtal mellan kommunen och fackliga parter som gäller från och med 2021-09-01. Avtalets intentioner syftar till att främja en medarbetardriven utveckling samt att tillgodose invånarnas krav och

förväntningar på förbättringar, ökad service och kvalitet i verksamheten. Av avtalet framgår former och struktur för samverkan och arbetsmiljö. Det finns tre olika former för samverkan: dialog mellan chef och medarbetare, arbetsplatsträff och samverkansgrupp.

Av styrdokumentet "*Undersöka och följa upp arbetsmiljön*" framgår rutin för skyddsronder. Rutinen säger att det en gång per år ska genomföras en skydds rond om inte verksamheten kräver annat. Vid skydds ronderna ska skyddsombud och eventuellt andra arbetstagare vara med. Som stöd används checklistor från Arbetsmiljöverket, och resultatet av undersökningarna ska dokumenteras i dessa. Brister och risker som framkommer vid skydds ronderna ska hanteras enligt rutinerna för riskbedömning och handlingsplan. Vid intervju med skyddsombud från respektive enhet lyfts att skydds ronderna genomförs enligt rutiner. Skyddsombuden från barn- och skolkontoret lyfter att det finns ett bra arbetssätt inom ramen för genomförandet av skydds ronderna, men att utmaningarna ligger i att åtgärderna ska få kraft. Skyddsombuden från båda förvaltningarna lyfter att det inte finns skyddsombud på samtliga enheter, och att huvudskyddsombuden i dessa fall får genomföra skydds ronderna samt ställa upp vid behov.

Bedömning

Säkerställer kommunstyrelsen och berörda nämnder att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?

Delvis.

Vi bedömer att det finns dokumenterade riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Granskningen visar dock att flera av de styrande dokumenten inte är reviderade i nutid och i vissa fall saknas datum för upprättade/beslut. Kommunen har en arbetsmiljöpolicy men denna är antagen 2011. Vi bedömer att det finns ett behov av att se över och utifrån behov revidera dokumenten för att säkerställa att dessa är aktuella.

Stöd till chefer

Revisionsfråga 2: Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

lakttagelser

I delegationen för arbetsmiljöansvaret intygar varje chef bland annat sitt ansvar och krav på kompetens för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. Respektive chef ska skriva under delegationen. Delegationen finns arkiverad hos personalavdelningen. Det finns även i delegationen en returnering av arbetsmiljöuppgifter om man som chef inte anser att de har de kunskaper, befogenheter eller resurser för att klara sitt uppdrag.

Granskningen visar att det finns en central HR-funktion med utsedda HR-partners som stöd till respektive kontor och dess chefer.

Vid intervjuer framgår att det upprättas individuella kompetensplaner för chefer. Det framgår dock att det inte genomförs någon löpande sammanställning av dessa. Norrtälje

kommun utbildar chefer dels via chefsforum, inriktade utbildningar och dels med externa utbildare efter behov. Utbildningar som hålls är exempelvis arbetsrätt, arbetsmiljöfrågor, rehabilitering och rekrytering. Norrtälje kommun har i samarbete med extern konsult under 2023 arbetat fram ett helt nytt chefsprogram där basen är Utvecklande Ledarskap (UL) och den sedan kompletteras med utbildningsmoment kopplat till dels de lokala förutsättningar som finns i Norrtälje och dels till kommunal/offentliga verksamheter.

På Norrtälje kommuns intranät framgår att KIA är kommunens rapporteringssystem för arbetsmiljöhändelser. Systemet syftar till att hantera avvikelser och genererar information och statistik kring arbetsmiljöhändelser. I systemet rapporteras och registreras alla förekommande olycksfall, tillbud och riskobservationer. Vid intervjuer framgår vidare att skyddsronder framgent ska dokumenteras i KIA.

För barn- och utbildningskontoret finns också möjlighet att rapportera in elev- och barnhändelser via ett annat system. Vid intervjuer med representanter från barn- och utbildningskontoret lyfts att KIA-systemet är ett gott stöd för dem i deras arbete.

Vid intervjuer med skyddsombud framgår att anmälningar sker i KIA men att det kan finnas en risk för ett mörkertal som inte registreras. Vidare uppges av vissa att KIA verktyget är komplicerat och svårnavigerat. Dock nämner representanter från HR att dess uppfattning är att risken för mörkertal är mindre vid inrapportering i KIA-systemet än om de skulle använda sig av blanketter/pappersdokument.

Vidare på intranätet framgår information om hur KIA kan användas som chef. Det framgår även en "verktygslåda för KIA", där information och material samlats för att systemet ska kunna nyttjas på bästa sätt. Detta omfattar bland annat manualer för användning, informationsmaterial samt hur dialog med kollegor och medarbetare kan föras.

Inom ramen för granskningen har vi även tagit del av ett förslag på rutin hur de olika verksamheterna kan arbeta med KIA i samverkan. Av dokumentet framgår att det enbart är ett förslag, och om det redan finns fungerande rutiner i verksamheten så är detta också okej. Förslaget på rutin omfattar en rad förslag på frågor för att strukturerat arbeta med KIA i samverkan.

Vi noterar av intervjuer att de centrala rutinerna, riktlinjerna och checklistorna är kända i verksamheterna och att de tillämpas inom båda berörda förvaltningarna. I delegationen för arbetsmiljöansvaret intygar varje chef bland annat sitt ansvar och krav på kompetens för att klara uppgiften. Det nämndes även att de är lätta att hitta på kommunens intranät. Inom kommunen finns även en personal- och chefshandbok till stöd för personal och chefer.

Vid intervju med representanter från barn- och skolkontoret uppges att det finns ledningsgrupper på förvaltningskontoret, där förvaltningschef, stödfunktioner, strateg, avdelningschefer (skolchefer, samt de som leder det strategiska arbetet och kvalitetsutveckling), verksamhetschefer och övriga funktioner med ledande funktion

deltar. Där kan de diskutera frågor inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, men också övriga frågor som ekonomi och måluppfyllelse.

Bedömning

Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

Delvis.

Vi bedömer att det delvis finns ett adekvat stöd till chefer för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. Detta sker bland annat genom stöd från utsedda HR-partners, chefsforum samt genom individuella kompetensplaner för respektive chef.

Vi kan konstatera att i kommunens delegation framgår varje chefs ansvar och krav på bland annat kompetens avseende arbetsmiljöansvaret.

Vidare kan vi konstatera att de riktlinjer och styrande dokument som inte är reviderade i nutid inte är ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.

Vi bedömer att det finns ett rapporteringssystem där olycksfall, tillbud och riskobservationer ska registreras. Vi kan dock konstatera att det är en risk att det finns ett mörkertal till antal registrerade anmälningar i systemet.

Vidare bedömer vi att kommunen har en personal- och chefshandbok som är till stöd för bland annat chefer.

Uppföljning av arbetsmiljön

Revisionsfråga 3: Säkerställer styrelsen och berörda nämnder en tillräcklig uppföljning av medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö?

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 "Arbetsmiljöpolicy" framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp löpande. Vi noterar dock att det inte i några av de styrande dokumenten framgår hur den uppföljningen ska ske. Inom ramen för granskningen har vi tagit del av en blankett för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, och som tidigare nämnt framgår det av dokumentet "Undersöka och följa upp arbetsmiljön" att genomförda uppföljningar ska avrapporteras inom ramen för Norrtälje kommuns samlade årsuppföljning.

Vi har tagit del av genomförd årlig uppföljning som genomförts av barn- och utbildningskontoret samt socialkontoret. Uppföljningen består av en enkät som skickas ut till berörda chefer med personalansvar. Denna sammanställs sedan av HR och skickas ut till samtliga förvaltningschefer för hantering och eventuella åtgärder.

- På socialkontoret har 11 av totalt 13 besvarat enkäten

- På barn- och utbildningskontoret har totalt 35 av 37 personer besvarat enkäten

Enkäten skickas ut med påståenden som respondenten svarar ja eller nej på. Resultatet redovisas utifrån hur många som besvarat påståendet med "ja".

Inom barn- och utbildningskontoret visas störst brister på hur de inom förvaltningen arbetar systematiskt med att undersöka arbetsmiljön. På påståendet om de enligt rutin genomfört olika riskbedömningar, löpande avstämningar, digitala skyddsronder och månatliga arbetsmiljöundersökningar har endast en person svarat ja.

Inom socialkontoret visas likväl störst brister inom samma områden som barn- och utbildningskontoret. På påståendena om de enligt rutin genomfört olika riskbedömningar, löpande avstämningar, digitala skyddsronder, månatliga arbetsmiljöundersökningar, årlig riskbedömning samt genomfört arbetsmiljösamtal en gång/månad har ingen besvarat påståendet med ja.

För att identifiera huruvida nämnderna eller styrelsen behandlat den årliga uppföljningen har vi genomfört en protokollsgenomgång av kommunstyrelsens, barn- och skolnämndens samt socialnämndens protokoll för perioden januari 2023 till oktober 2023. Vi har inte kunnat notera av protokoll att nämnderna eller styrelsen behandlat den årliga uppföljningen i särskilt ärende. Vid intervju med socialkontoret nämns att de presenterat detta för nämnden, men vi kan inte spåra detta i protokoll. Vid sakgranskning nämns att inom socialnämnden behandlas detta som informationspunkt för årlig uppföljning, men att underlaget inte protokollförs.

Norrtälje kommuns årsredovisning behandlades av kommunstyrelsen den 4 april 2022 (§ 42). I denna följs delar av arbetsmiljön upp, bland annat sjukfrånvaro och personalförhållanden. De nämner i årsredovisningen att kommunen kan, bland annat genom att prioritera arbetsmiljöarbetet, behålla och utveckla medarbetare. Av årsredovisningen framgår även viktiga händelser inom ramen för respektive nämnd. Det sker ingen uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i sin helhet i årsredovisningen.

Av intervjuer med representanter från socialkontoret framgår att de redovisar uppföljning av mål i bokslut per april, augusti och december. Vi har i granskningen tagit del av rapportering för nämnda månader. Vid intervjun uppges att i samband med uppföljningarna sker en måldialog som omfattar sjukfrånvaro, kompetensförsörjning med mera och lyfts som ett prioriterat område. Av rapportering per april och augusti 2023 samt av verksamhetsberättelse 2022 genomförs analys av sjukfrånvaro, personalomsättning och kompetensförsörjning. Vi noterar inga konkreta nämndsmål kopplat till arbetsmiljö.

I socialnämndens verksamhetsberättelse (2022) framgår särskilda fokusområden för 2022. Av detta framgår att en organisationsförändring skett och att en del i arbetet med implementeringen av detta avser att öka dialog mellan medarbetare och chefer för att möjliggöra rätt insats i rätt tid med rätt aktör och därmed överbrygga hinder som uppstår.

Granskningen visar att även barn- och skolnämnden upprättar uppföljning av verksamhet per april, augusti och december. Av verksamhetsberättelsen 2022 framgår ett nämndsmål: "En god arbetsmiljö för elever och personal". Detta bedömdes som ej uppfyllt i redovisningen. Av kommentar lyfts att arbetet kommer att fortsätta kommande läsår. Vi noterar att målet inte finns med i uppföljningen som sker under 2023. I verksamhetsberättelsen genomförs även en analys av sjukfrånvaro, personalomsättning och kompetensförsörjning.

I barn- och skolnämndens delårsrapport per augusti 2023 lyfts bland annat att en plan för strategisk kompetensförsörjning för barn- och skolnämndens verksamheter är framtagen. Syftet och målsättningen med planen är bland annat att främja en god arbetsmiljö. Vidare nämns även att ett antal förslag till åtgärder har tagits fram inom området arbetsmiljö via den strategiska kompetensförsörjningsplanen. I övrigt noteras nämndsmål avseende sjukfrånvaro som följs upp per april och augusti.

Av samverkansavtalet mellan fackliga parter och kommunen framgår att uppföljning och utvärdering av samverkanssystemet sker i central samverkansgrupp (CESAM), kontorssamverkan (LOSAM) samt vid arbetsplatsträffar (APT).

Bedömning

Säkerställer styrelsen och berörda nämnder en tillräcklig uppföljning av medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö?

Nej.

Vi bedömer att det framgår av styrande dokument, exempelvis Arbetsmiljöpolicyn, framgår att en årlig uppföljning ska ske men det finns inte rutiner för hur denna ska göras eller dokumenteras. Granskningen visar att den årliga uppföljningen sker i form av en enkät till berörda nämnders chefer med personalansvar. Genomförd uppföljning visar att det finns ett antal brister kopplat till arbetsmiljöarbetet.

Vi kan konstatera att det saknas en spårbarhet i styrelsens och berörda nämnders protokoll kring hanteringen av de årliga uppföljningarna och eventuella beslut om åtgärder utifrån resultatet.

Granskningen visar att ingen av de granskade nämnderna något mål kopplat till arbetsmiljöområdet år 2023.

Vidtagna åtgärder för en god arbetsmiljö

Revisionsfråga 4: Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

lakttagelser

Av dokumentet "Undersöka och följa upp arbetsmiljön" lyfts att respektive verksamhet ansvarar för att, utifrån resultatet av de lokala uppföljningarna, vidta de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsmiljöarbetet. Av dokumentet "Riskbedöma arbetsmiljön, vidta åtgärder och ta fram handlingsplan" framgår hur kommunen ska bedöma de risker

som identifierats i verksamheten samt att de ska ta fram handlingsplan för de åtgärder som inte kan genomföras med en gång.

Syftet med protokollsgranskningen var även att identifiera åtgärder som nämnderna vidtagit kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har granskat kommunstyrelsens, barn- och skolnämnden samt socialnämndens protokoll för perioden januari 2023 till och med oktober 2023.

Vi noterar att följande beslut har vidtagits med bäring på området:

- **Barn- och skolnämnden, 2023-06-12 § 55:** Barn- och utbildningskontoret har i Barn- och skolnämndens Verksamhetsplan för 2023-2025 fått i uppdrag att framtaga en handlingsplan vid hot och våld för att öka tryggheten i barn- och skolnämndens verksamheter samt att ta fram riktlinjer för anmälan till polis och/eller socialtjänst av våld eller hot om våld i skolan. Handlingsplanen innehåller bland annat förslag på åtgärder i situationer som kräver en polisanmälan, orosanmälan eller anmälan till arbetsmiljöverket. Under junisammanträdet beslutade barn- och skolnämnden om "Övergripande handlingsplan vid hot och våld".

Vid intervjuer med företrädare från barn- och utbildningskontoret lyfts att det vidtas åtgärder inom förvaltningen vid behov. De intervjuade lyfter exempel där de via omvärldsbevakning vidtagit åtgärder, bland annat att de framgent kommer att lägga större vikt på att genomföra riskanalyser inför bland annat genomförande av skolutflykter.

Vid intervju med företrädare från socialkontoret nämns att de redovisar övergripande mål kopplat till sjukfrånvaro. Enligt uppgifter i intervjun finns det även ett tidigare uppdrag från nämnden att de ska arbeta fram en modell för att hitta en bättre arbetsmiljö. Arbetet med organisationsförändringen noteras kort i verksamhetsberättelsen för 2022. I verksamhetsberättelsen noteras även att det vidtagits åtgärder avseende anpassning av socialkontorets lokaler under 2022. Detta med anledning av att det ansågs finnas ett behov till detta. Ett fortsatt arbete nämns ska fortsätta under 2023.

Som vi beskrivit i tidigare revisionsfråga så finns ingen spårbarhet i att styrelsen eller berörda nämnder har tagit del av årlig uppföljning eller om nämnderna vidtagit några eventuella åtgärder kopplade till dess resultat.

Bedömning

Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Delvis.

Vi bedömer det utifrån att barn- och utbildningsnämnden till viss del har vidtagit åtgärder som har bäring på granskningens område.

Vi finner ingen spårbarhet att socialnämnden och kommunstyrelsen har vidtagit några åtgärder som har bäring på granskningens område.

Vi kan dock konstatera att berörda nämnder inte har vidtagit några åtgärder utifrån den årliga uppföljningen trots ett antal påvisade brister. Vi bedömer därmed att arbetet med brister och handlingsplaner kan förbättras i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Norrtälje kommun genomfört en granskning.

Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete med en tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden **inte helt** bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete med en tillräcklig intern kontroll.

Rekommendationer



Mot bakgrund av granskningsresultatet vill vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- säkerställ att policys och riktlinjer avseende arbetsmiljöarbetet är aktuella och förenliga med gällande lagstiftning, föreskrifter och krav.

Mot bakgrund av granskningsresultatet vill vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen, barn- och skolnämnden och socialnämnden:

- Säkerställ att rapporteringen avseende tillbud och olyckor är väl fungerande och att det sker en tillräcklig rapportering. Tillbudsrapporteringen är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- säkerställ att årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet redovisas och vid eventuella brister även vidta åtgärder i syfte att uppnå en god arbetsmiljö.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Säkerställer kommunstyrelsen och berörda nämnder att det finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet?	Delvis Vi bedömer att det finns dokumenterade riktlinjer och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Granskningen visar dock att flera av de styrande dokumenten inte är reviderade i nutid och i vissa fall saknas datum för upprättade/beslut. Kommunen har en arbetsmiljöpolicy men denna är antagen 2011. Vi bedömer att det finns ett behov av att se över och utifrån behov revidera dokumenten för att säkerställa att dessa är aktuella.	
2. Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att chefer erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?	Delvis Vi bedömer att det delvis finns ett adekvat stöd till chefer för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. Detta sker bland annat genom stöd från utsedda HR-partners, chefsforum samt genom individuella kompetensplaner för respektive chef. Vi kan konstatera att i kommunens delegation framgår varje chefs ansvar och krav på bland annat kompetens avseende arbetsmiljöansvaret. Vidare kan vi konstatera att de riktlinjer och styrande dokument som inte är reviderade i nutid inte är ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. Vi bedömer att det finns ett rapporteringssystem där olycksfall, tillbud och riskobservationer ska registreras. Vi kan dock	

konstatera att det är en risk att det finns ett mörkertal till antal registrerade anmälningar i systemet.

Vidare bedömer vi att kommunen har en personal- och chefshandbok som är till stöd för bland annat chefer.

3. Säkerställer styrelsen och berörda nämnder en tillräcklig uppföljning av medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö?

Nej

Vi bedömer att det framgår av styrande dokument, exempelvis Arbetsmiljöpolicyn, framgår att en årlig uppföljning ska ske men det finns inte rutiner för hur denna ska göras eller dokumenteras.

Granskningen visar att den årliga uppföljningen sker i form av en enkät till berörda nämnders chefer med personalansvar. Genomförd uppföljning visar att det finns ett antal brister kopplat till arbetsmiljöarbetet.

Vi kan konstatera att det saknas en spårbarhet i styrelsens och berörda nämnders protokoll kring hanteringen av de årliga uppföljningarna och eventuella beslut om åtgärder utifrån resultatet.

Granskningen visar att ingen av de granskade nämnderna något mål kopplat till arbetsmiljöområdet år 2023.



4. Säkerställer styrelsen och berörda nämnder att åtgärder vidtas för en god arbetsmiljö?

Delvis

Vi bedömer det utifrån att barn- och utbildningsnämnden till viss del har vidtagit åtgärder som har bäring på granskningens område.

Vi finner ingen spårbarhet att socialnämnden och kommunstyrelsen har vidtagit



några åtgärder som har bäring på granskningens område.

Vi kan dock konstatera att berörda nämnder inte har vidtagit några åtgärder utifrån den årliga uppföljningen trots ett antal påvisade brister. Vi bedömer därmed att arbetet med brister och handlingsplaner kan förbättras i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö.

Bilagor

Inom ramen för granskningen har vi erhållit nedanstående styrande och stödjande dokument:

Övergripande:

- Arbetsmiljöpolicy (beslutad 2011-10-12 av kommunstyrelsen)
- Riktlinjer för arbetet med systematiska arbetsmiljöarbetet
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Arbetsmiljöhandbok (d. 2014-09-17) som omfattar bland annat: Blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från förvaltningschef till verksamhetschef/avdelningschef (d. 2014-09-17, reviderad 2021-08-25) och Blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från verksamhetschef/avdelningschef till underställd chef med personalansvar
- Blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från nämnd till Förvaltningschef (d. 2021-08-25)
- Blankett för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (d. 2014-12-16)
- Blankett för riskbedömning och handlingsplan (d. 2014-12-17)
- Blankett för riskbedömning vid verksamhetsförändring (d. 2014-12-17)
- Checklista för chefer (ej daterad)
- Att jobba med KIA i samverkan (d. 2022-09-01)
- Riskbedöma arbetsmiljön, vidta åtgärder och ta fram handlingsplan (d. 2015-01-13)
- Checklista för skydds rond
- Arbetsmiljöplan (d. 2022-11-21), blankett
- Delårsrapport 1 2023
- Delårsrapport 2 2023
- Verksamhetsberättelse 2022
- Samverkansavtal mellan kommun och fackliga företrädare (d. 2021-03-25, giltigt fr.o.m. 2021-09-01)

Barn- och utbildningskontoret:

- Handlingsplan hot och våld Barn- och Utbildningskontoret (Daterad 2023-06-01)
- Checklista för kemikalier i skolan (Arbetsmiljöverkets checklista)
- Checklista förskola (Arbetsmiljöverkets checklista)
- Checklista kök (Arbetsmiljöverkets checklista)
- Checklista skolor (Arbetsmiljöverkets checklista)
- Checklista slöjdsala (Arbetsmiljöverkets checklista)
- Årlig uppföljning barn och utbildningskontoret 2022
- Delårsrapport 1 2023
- Delårsrapport 2 2023
- Verksamhetsberättelse 2022

Socialkontoret:

- Årlig uppföljning socialkontoret 2022
- Delårsrapport 1 2023

- Delårsrapport 2 2023
- Verksamhetsberättelse 2022

2023-11-13

Carin Hultgren

Malou Olsson

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Norrtälje kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2023-04-26. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.