

Granskning av arbetsmiljö

Hylte kommun

April 2020

Carl-Gustaf Folkesson

Marcus Alvstrand

Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1.	Bakgrund	4
1.2.	Syfte och revisionsfråga	4
1.3.	Revisionskriterier	4
1.4.	Kontrollmål	4
1.5.	Avgränsning	4
1.6.	Metod	5
2.	Iakttagelser och bedömningar	6
2.1.	Åtgärder har vidtagits utifrån tidigare granskning	6
2.2.	Adekvata förutsättningar finns för att bedriva arbetsmiljöarbetet	9
2.3.	Arbetsmiljön följs regelbundet upp och rapporteras till nämnd	14
2.4.	Kommunstyrelse och nämnder fattar vid behov beslut om åtgärderkopplat till arbetsmiljön	17
2.5.	Övriga iakttagelser	18
3.	Revisionell bedömning	19
3.1.	Bedömningar mot kontrollmål	19
3.2.	Rekommendationer	20
4.	Bilagor	21
	Bilaga X – Arbetsmiljöhjul för Hylte kommun	22
	Bilaga X – Exempel på fördelning av arbetsmiljöuppgifter	23

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av Hylte kommuns förtroendevalda revisorer genomfört en granskning av arbetsmiljö. Granskningen syftar till att besvara följande revisionsfråga:

- Säkerställer kommunstyrelsen och nämnder ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete?

Utifrån genomförd granskning gör vi den sammanfattande bedömningen att kommunstyrelsen och nämnder **inte helt** säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Den sammanfattande bedömningen baseras på följande bedömningar av respektive kontrollmål:

Åtgärder har vidtagits utifrån tidigare granskning

Bedömning: **delvis uppfyllt**

Vår granskning visar att åtgärder har vidtagits utifrån de rekommendationer som lämnades i vår tidigare granskning från år 2018. Dock anser vi att det är en påtaglig brist att det ännu inte finns någon ny, beslutad arbetsmiljöpolicy. Enligt vad som framkommit i vår granskning kommer beslut om en ny arbetsmiljöpolicy att ske under våren 2020.

Adekvata förutsättningar finns för att bedriva arbetsmiljöarbetet

Bedömning: **delvis uppfyllt**

Resultaten av vår enkätundersökning visar att cheferna anser att de i huvudsak har adekvata förutsättningar för arbetsmiljöarbetet, att ansvaret är tydligt och att arbetsmiljön är en prioriterad fråga. Dock visar enkätresultaten att det för vissa chefer är svårt att prioritera arbetsmiljöarbetet på grund av andra åtaganden och att en del chefer upplever att de saknar tillräcklig utbildning. Vi noterar att det finns varierande uppfattningar kring graden av stöd som erhålls av cheferna i frågor kopplat till arbetsmiljö.

Arbetsmiljön följs regelbundet upp och resultatet rapporteras till nämnder och kommunstyrelsen

Bedömning: **delvis uppfyllt**

Riktlinjer och rutiner finns avseende uppföljning av arbetsmiljön och vår enkätundersökning visar att cheferna till övervägande del anser att denna struktur är tydlig. Dock visar granskningen att det finns brister i uppföljningen av vidtagna åtgärder och vilka effekter dessa åtgärder ger. Vi anser att ytterligare en brist är att kommunstyrelsen och nämnder inte följer upp arbetsmiljöarbetet på löpande basis och att det inte genomförts någon medarbetarundersökning under år 2019. Avsaknaden av aktuella resultat från medarbetarundersökningen försvårar enligt vår uppfattning möjligheterna för kommunstyrelsen och nämnder att kunna vidta adekvata åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Kommunstyrelsen och nämnder fattar vid behov beslut om åtgärder avseende arbetsmiljön

Bedömning: *delvis uppfyllt*

Vår granskning visar att kommunstyrelsen har fattat beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön. Ett uttryck för detta är det uppdrag som kommunstyrelsen givit kopplat till åtgärder mot sjukfrånvaron samt beslut om införande av Hälsobokslut. Vi har i vår granskning inte tagit del av motsvarande exempel vad gäller beslut i nämnderna kopplat till åtgärder avseende arbetsmiljön.

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning önskar vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Att ny arbetsmiljöpolicy snarast färdigställs och fastställs vilket ersätter nuvarande arbetsmiljöpolicy från år 1998
- Säkerställa att uppföljning genomförs av åtgärder med utgångspunkt utifrån vad som framkommer i genomförda skyddsronder och riskbedömningar
- Att uppmärksamma även chefernas arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Säkerställa att kommunens system för digital tillbuds- och skadeanmälan (KIA) implementeras i samtliga verksamheter och att utfallet av inrapporterade ärenden följs upp löpande så att åtgärder, vid behov, kan vidtas.
- Att chefer ges utrymme och får tillgång till önskat stöd avseende arbetsmiljöarbetet

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Revisorerna i Hylte kommun genomförde under år 2018 en granskning av kommunens arbetsmiljöarbete. Den sammanfattande bedömningen i granskningen var att kommunstyrelsen och nämnderna inte säkerställde en ändamålsenlig arbetsmiljö. Denna bedömning gjordes bl.a. utifrån att det saknades en systematisk arbetsplan där det framgår vem eller vilka det åligger att förebygga och åtgärda risker för ohälsa och olycksfall.

Granskningen pekade även på att arbetsmiljöpolicy från år 1998 var i behov av uppdatering. Ytterligare brister var att det saknades en tydlig uppföljning av arbetsmiljörelaterade frågor samt otillräckliga åtgärder. Avslutningsvis framkom även att det saknades en dokumenterad systematik för rapportering, uppföljning eller återkoppling av arbetsmiljöarbetet.

Utifrån en väsentlighets- och riskanalys har revisorerna i Hylte kommun bedömt det som angeläget att göra en förnyad granskning samt uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljöarbetet.

1.2. Syfte och revisionsfråga

Syftet med granskningen är dels att följa upp vilka åtgärder som vidtagits efter den granskning som genomfördes 2018 samt dels granska vilka förutsättningar verksamheterna har för att bedriva arbetsmiljöarbetet.

Revisionsfrågan för granskningen är följande:

Säkerställer kommunstyrelsen och nämnder ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete?

1.3. Revisionskriterier

- Styrdokument inom arbetsmiljöområdet
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter/riktlinjer

1.4. Kontrollmål

Granskningen ska besvara följande kontrollmål:

- Åtgärder har vidtagits utifrån tidigare granskning
- Adekvata förutsättningar finns för att bedriva arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljön följs regelbundet upp och resultatet rapporteras till nämnder och kommunstyrelsen
- Kommunstyrelsen och nämnder fattar vid behov beslut om åtgärder avseende arbetsmiljön

1.5. Avgränsning

Granskningen avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder. Granskningen avser revisionsåret 2019.

1.6. Metod

Intervjuer har genomförts med personalchef samt förvaltningschefer inom kultur- och folkhälso- nämnden, barn- och utbildningsnämnden och omsorgsnämndens verksamheter. Intervjuer har även skett med fackliga företrädare för Lärarförbundet samt Kommunal. En granskning av relevanta dokument har skett i samband med uppföljningen. Avstämning har skett med dåvarande kommunchef angående vidtagna åtgärder utifrån tidigare granskning från år 2018.

Inom ramen för granskningen har en enkät med frågor relaterat till arbetsmiljön skickats ut till chefer med personalansvar i kommunen. Enkäten skickades ut till sammanlagt 51 chefer, av dessa besvarade 45 enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 88 procent.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning av de intervjuade.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Åtgärder har vidtagits utifrån tidigare granskning iakttagelser

Sammanfattning av genomförd granskning år 2018

År 2018 genomförde PwC på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hylte kommun en granskning av arbetsmiljöarbetet samt brandskydd. Granskningen omfattade kommunstyrelsen, barn- och ungdomsnämndens samt omsorgsnämnden. Syftet med granskningen var att bla att besvara revisionsfrågan i vilken utsträckning kommunstyrelsen och nämnderna säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Granskningen skulle besvara följande kontrollmål:

- Vilka system och rutiner finns inom kommunen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Vilka problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö har identifierats och vilka åtgärder har vidtagits utifrån detta?
- Hur följs medarbetarnas arbetsmiljö upp och hur återrapporteras det till kommunstyrelsen och nämnderna?

Efter genomförd granskning konstaterades att kommunstyrelsen och nämnderna inte säkerställde ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Revisorernas rekommendationer

Efter genomförd granskning begärde revisorerna skriftligt svar på följande frågor från kommunstyrelsen och nämnderna:

- Vilka åtgärder ämnar kommunstyrelsen och nämnderna vidta med anledning av de brister som framkommit kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Hur och vilka åtgärder ämnar kommunstyrelsen och nämnderna vidta med anledning av att det saknas dokumenterad systematik för rapportering, uppföljning och återkoppling av arbetsmiljöarbetet till kommunstyrelsen och nämnderna?
- Vilka åtgärder kommer kommunstyrelsen och nämnderna vidta baserat på de problemområden som framkommit kopplat till medarbetarnas arbetsmiljö?

- Vilka åtgärder kommer att vidtas för att säkerställa att chefer har adekvat kompetens och förutsättningar för ett fullgott arbetsmiljöarbete?

Uppföljning av vidtagna åtgärder

I tabellen nedan sammanfattas de åtgärder som planerades eller som redan hade vidtagits enligt styrelsens och nämndernas yttranden i oktober 2018 samt i övrigt vad som framkommit i den nu aktuella granskningen:

Planerade åtgärder utifrån yttrande oktober 2018	Uppföljning av åtgärder per mars 2020
Vilka åtgärder ämnar kommunstyrelsen och nämnderna vidta med anledning av att de brister som framkommit kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet?	
<i>Personalenheten kommer arbeta fram en reviderad policy för politiskt beslut våren 2019. En arbetsgrupp har sammankallats.</i>	<i>Arbetsmiljöpolicyn har omarbetats 2019 och planeras att beslutas under våren 2020 (beslut ännu ej fattat vid tidpunkten för granskningen).</i>
<i>En ny arbetsuppgiftsfördelning beslutades av kommunfullmäktige 2018-08-30.</i>	<i>En arbetsuppgiftsfördelning antogs i fullmäktige maj 2018.</i>
<i>Utveckla och underlätta för att söka information på intranätet i samband med att ny arbetsmiljöpolicy tas fram.</i>	<i>Personalenheten slutförde en större uppdatering avseende SAM på kommunens intranät våren 2019. Ett löpande arbete med att utveckla informationen pågår.</i>
	<i>Riktlinje och guide för allas likabehandling samt riktlinje med rutiner för kränkande särbehandling upprättades 2018.</i>
	<i>Kommunstyrelsen beslutade vid halvårsskiftet 2019 att avskaffa ersättning för halv karensdag¹</i>
	<i>Våren 2019 beställde kommunstyrelsen en utredning av personalenheten om förslag på åtgärder mot ökad sjukfrånvaro. Resultat av utredning blev exempelvis att införa personalbokslut samt beslut om åtgärder.</i>
	<i>Rutiner för arbete som riskerar att medföra risk för hot eller våld utarbetades under år 2018.</i>
	<i>Digitalt system för att anmäla, följa upp och dokumentera tillbud och arbetsskador (KIA) infördes under 2019.</i>
Hur och vilka åtgärder ämnar kommunstyrelsen och nämnderna vidta med anledning av att det saknas dokumenterad systematik för rapportering, uppföljning och återkoppling av arbetsmiljöarbetet till kommunstyrelsen och nämnderna?	
<i>Rapportering utvecklas med komplettering av de nyckeltal som rapporteras genom att utveckla avsnittet arbetsmiljö i bokslut och delårsbokslut.</i>	<i>Kommunstyrelsen och nämnderna får del av nyckeltal avseende sjukfrånvaro och nöjdmedarbetarindex (HME)²</i>
	<i>Kommunstyrelsen beslutade januari 2020 att införa ett årligt personalbokslut</i>
Vilka åtgärder kommer kommunstyrelsen och nämnderna vidta baserat på de problemområden som framkommit kopplat till medarbetarnas arbetsmiljö?	
<i>Utifrån arbetsmiljöverkets inspektioner vidtar utpekade verksamheter nödvändiga åtgärder</i>	<i>Förslag på åtgärder har redovisats till kommunstyrelsen och antagits i februari 2020. Förslagen avser</i>

¹ Beslut fattades till följd av ökad sjukfrånvaro.

² HME – Hållbart medarbetarengagemang är bas för den årliga medarbetarenkäten om arbetsmiljön.

<p>för att uppfylla kraven om riskbedömning och rutiner.</p> <p>Ett digitalt systemstöd avses att implementeras i syfte att säkerställa tillämpningen av rutiner. Ett förslag för ny policy mot kränkande särbehandling har tagits fram och samverkas hösten 2018.</p> <p>Kommunen arbetar med en kompetensförsörjningstrategi och resursfrågor kommer behandlas kopplat till REP 2019 (resultat- och ekonomisk plan).</p> <p>Medel äskas för att förstärka arbetsmiljöarbetet med en personalkonsult i syfte att arbeta proaktivt med arbetsmiljöfrågor och möjliggöra egna arbetsinsatser istället för att vara beroende av företagshälsovården. Vidare pågår dialog om utökat samarbete och förebyggande arbete med hälsoutvecklarna.</p>	<p>insatser på individ, grupp och organisation.</p> <p>Förslag på ny policy mot kränkande särbehandling har tagits fram och informerades om enligt MBL i januari 2020.</p> <p>KIA (digitalt system för tillbud och arbetsskador) infördes år 2019.</p> <p>Ökade kostnader bedöms grundas på ökat antal anställda och ökad sjukfrånvaro.</p> <p>Under 2019 utökades samarbetet med företagshälsovården gällande långtidssjukskrivna. Personalenheten har även utökat samarbetet med kommunens hälsoutvecklare för förebyggande arbete på gruppnivå.</p>
<p>Vilka åtgärder kommer vidtas för att säkerställa att chefer har adekvat kompetens och förutsättningar för ett fullgott arbetsmiljöarbete?</p>	
<p>Alla nya chefer går chef- och ledarprogrammet. Kommunens chefer får årligen genomgång via olika möten med personalenheten där arbetsmiljö och nyheter inom området diskuteras. En större gemensam utbildning diskuteras för år 2019 avseende OSA – organisatorisk och social arbetsmiljö. En större satsning görs även inom arbetsmiljön genom värdegrundsarbetet kopplat till kommunens vision.</p> <p>Omsorgsnämnden lyfter i sitt svar att de sedan år 2012 har ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete inom vilket även arbetsmiljö ingår. En översyn pågår av ledningssystemet.</p>	<p>Alla nya chefer går chef- och ledarprogrammet där tre dagars arbetsmiljöutbildning ingår. Från och med år 2020 erbjuds kursen två ggr/år och genomförs med Sunt arbetsliv³</p> <p>Arbetsmiljöutbildningen har utökats med en halvdagsutbildning för chef tillsammans med skyddsombud en gång per år.</p> <p>Chefer har möjlighet och befogenhet att gå kurser hos externa aktörer utifrån eget utbildningsbehov. Konstateras större gemensamma utbildningsbehov kan kommunen anlita extern föreläsare vilket genomfördes 2019 avseende OSA⁴</p> <p>Ett digitalt utbildningsprogram (iknow)⁵ för chefer har införskaffats vilket uppdateras vid ändrad lagstiftning etc och skickar ut information om detta till chefer.</p> <p>Chefer får genomgång av förändringar i lagstiftning, riktlinjer, rutiner m.m. vid ledarforum och frukostmöten.</p>

Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är delvis uppfyllt.

Vår granskning visar att åtgärder har vidtagits utifrån de rekommendationer som lämnades i vår tidigare granskning från år 2018. Exempel på åtgärder som vi har uppmärksammat är att uppdaterade anvisningar för arbetsmiljöarbetet nu finns tillgängligt på kommunens intranät, att ett årshjul för arbetsmiljöarbetet har tagits fram samt att åtgärder har skett vad gäller arbetsmiljöutbildningar.

³ Sunt arbetslivs arbetsmiljöutbildning - <https://arbetsmiljoutbildning.suntarbetsliv.se/>

⁴ OSA – Organisatorisk och Social Arbetsmiljö

⁵ Iknow utbildningsprogram för chefer, arbetsmiljö - <https://iknow.se/ProgramDetail.aspx?programid=207&isp=1>

Dock anser vi att det är en påtaglig brist att det ännu inte finns någon ny, beslutad arbetsmiljöpolicy. Enligt vad som framkommit i vår granskning kommer beslut om en ny arbetsmiljöpolicy att ske under våren 2020.

2.2. Adekvata förutsättningar finns för att bedriva arbetsmiljöarbetet

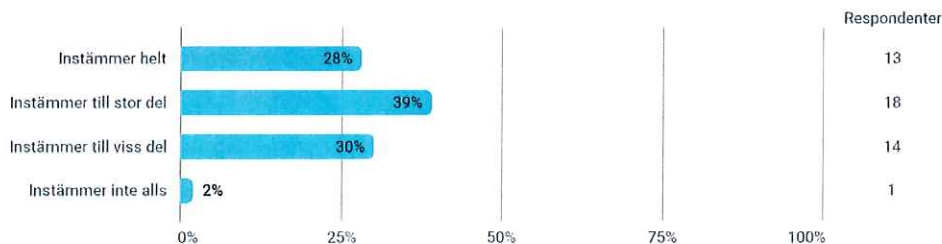
Inledning

I följande tre kapitel redovisar vi resultatet av den enkät (se även bilaga 1) som har ställts till samtliga chefer med personalansvar inom kommunen. Utöver enkätsvaren redovisas även resultaten av de intervjuer som genomförts.

Iakttagelser

I vår enkät ställde vi en fråga om hur cheferna upplevde förutsättningarna för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I diagram 1 nedan redovisas enkätsvaren:

Diagram 1 – "Jag upplever att jag har goda förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom mitt ansvarsområde".

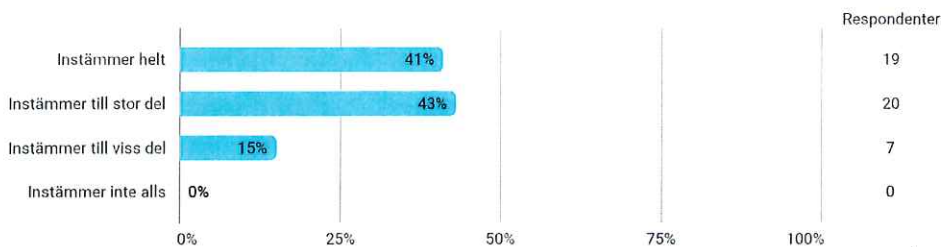


Av enkätsvaren framgår att 67 procent av cheferna instämmer helt eller till stor del i att de har goda förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I samband med att cheferna besvarat enkäten gavs även möjlighet att lämna kommentarer – en av dessa var följande:

"Har inte förutsättningar som enhetschef att göra uppdraget helt och fullt på grund av alltför många arbetsuppgifter samt arbetsbelastning"

För att ytterligare undersöka chefernas förutsättningar avseende arbetsmiljöarbetet ställdes en fråga kring i vilken utsträckning som arbetsmiljöarbetet upplevs vara prioriterat i mitt uppdrag som chef:

Diagram 2 – "Jag anser att arbetsmiljöarbetet är ett prioriterat område i mitt uppdrag som chef"



Av enkätsvaren framgår att 84 procent av cheferna instämmer helt eller till stor del på påståendet. Samtidigt uppger 15 procent att de instämmer till viss del. I fritextsvar anges bla följande:

"Det lyfts ofta o man betonar vikten av det, men det är svårt med tiden och prioriteringen av det när annat pockar på"

I intervju med Lärarförbundet uppges att de upplever att många chefer fortfarande inte har tillräckliga kunskaper kopplat till arbetsmiljöarbetet och att det råder en arbetssituation för chefer som gör att arbetsmiljöarbetet prioriteras ned till förmån för mer trängande frågor.

Styrande och stödjande dokument

Arbetsmiljöpolicy

I revisionens granskning år 2018 påpekades att arbetsmiljöpolicy, som från 1998, var i behov av en revidering. En ny policy är nu under framtagande och planeras att tas upp för beslut våren 2020. Detta medför att det vid tidpunkten för vår granskning fortsatt är arbetsmiljöpolicy från år 1998 som är gällande.

Enligt intervjuer inleddes arbetet med att revidera kommunens arbetsmiljöpolicy under hösten 2018 med en workshop som resulterade i ett förslag till ny arbetsmiljöpolicy. Denna skickades till kommunledningsgruppen vilka beslutade att återremittera policyen med önskemål om att den skulle bli mer stringent. Personalenheten har sedan dess tagit fram en ny version vilken baserats på arbetsmiljöverkets mall. Den nya versionen har kommunicerats med fackliga företrädare, utom kommunal, inom ramen för central samverkan. Anledningen till att Kommunal inte medverkat är att det i nuläget saknas ett samverkansavtal mellan arbetsgivaren och Kommunal.

Rutiner

Kommunens rutiner avseende arbetsmiljöarbetet återfinns på kommunens intranät under rubriken "Arbetsmiljö & hälsa". Vid intervjuer framgår att personalenheten fram till våren 2019 har genomfört ett större arbete med att se över och publicera kommunens rutiner för SAM på kommunens intranät. Vidare framgår att Personalenheten löpande kommer fortsätta att uppdatera och se över dokumenten för att hålla dem aktuella samt fortsätta att förtydliga innehåll och processer inom ramen för SAM. Vi har i samband med granskningen tagit del av kommunens rutiner för arbetsmiljöarbetet i form av "skärmdumpar" från kommunens intranät.

Ansvarsfördelning

Det övergripande ansvaret för personalpolitiska frågor åvilar enligt *kommunstyrelsens reglemente* kommunstyrelsen och delegeras till personalchef och kontorschefer. För fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Hylte kommun har kommunfullmäktige i 2018-08-30 antagit *Riktlinjer för arbetsmiljöuppgiftsfördelning inom Hylte kommun*. Dokumentet förtydligar vad arbetsmiljöansvaret innebär. Stycket inleds med texten:

"Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder för att ta bort eller minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet [...]"

Vidare anger riktlinjen bland annat vilka förutsättningar som ska finnas för arbetsmiljöansvaret samt en beskrivning av arbetsmiljöansvaret utifrån nivåerna; nämnd, kontorschef och kommunchef, chef, medarbetare och skyddsombud. Riktlinjen avslutas med blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter för de olika nivåerna samt blankett för retur av fördelad arbetsmiljöuppgift. Exempel i form av fördelning av arbetsmiljöuppgift från kommunstyrelsen till kommunchef återfinns i bilaga 3.

Nedan anges en sammanfattning av ansvarsfördelning utifrån riktlinjen:

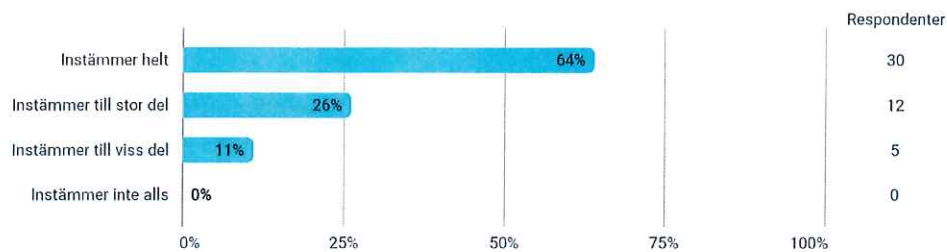
Arbetsgivaransvaret vilar i huvudsak på kommunens nämnder, kommunchef och kontorschefer. Dessa har att säkerställa en fortlöpande tillsyn över att arbetsmiljön är tillfredsställande och att uppgifter läggs ut på ett sätt så att arbetsmiljöansvaret blir en naturlig och integrerad del av det övriga driftansvaret i kommunen. Alla chefer i kommunen har att inhämta kunskap om nationell och lokal styrning av arbetsmiljöansvaret ex. nationell lagstiftning som Arbetsmiljölagen med föreskrifter och lokala styrdokument i kommunen. Chefer har även i uppdrag att implementera kommunens

planer och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet, vilka medarbetaren ansvarar för att ta till sig och att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Vidare har kommunens skyddsombud i uppdrag att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska underrättas om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Vi konstaterar att den ansvarsfördelning som anges i riktlinjen i allt väsentligt överensstämmer med den beskrivning av ansvarsfördelning som anges i kommunens rutiner inom arbetsmiljöområdet.

I genomförd enkät ställdes bland annat en fråga avseende ansvaret för arbetsmiljöarbete:

Diagram 3 - "Jag anser att jag har ett tydligt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet i mitt uppdrag som chef".



Av svaren framgår att ca 90 procent av cheferna instämmer helt eller till stor del på påståendet. I övrigt konstateras att ca 11 procent till viss del anser att ansvaret är tydligt. Att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är tydligt bekräftas även i de intervjuer som vi har genomfört.

Läraryrket instämmer i att arbetsmiljöansvaret upplevs som tydligt av deras medlemmar. Dock beskriver Läraryrket en situation där en rektor lämnade ifrån sig arbetsmiljöansvaret då rektor ansåg att det inte gick att säkerställa personalens och elevernas säkerhet. Detta mot bakgrund av att aktuell rektor inte ansett sig ha fått tillräckliga befogenheter från arbetsgivaren.

Arbetsmiljöutbildningar

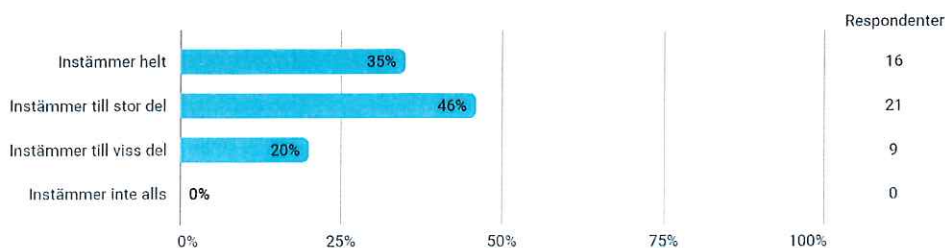
Av Riktlinje för arbetsmiljöuppgiftsfördelning anges att en förutsättning för arbetsmiljöarbetet är att den som tar emot delegation av arbetsmiljöuppgifter har rätt kunskaper.

Hylte kommuns chefer erbjuds en grundläggande arbetsmiljöutbildning inom ramen för chefs- och ledarskapsprogrammet, vilken är obligatorisk att genomföra. Arbetsmiljöutbildningen ges tillsammans med Sunt arbetsliv. Från och med år 2020 kommer chefs- och ledarutbildningen att genomföras två gånger per år för att säkerställa att nya chefer inte behöver vänta för länge för att ta del av utbildningen. Chefer ges även en arbetsmiljöutbildning tillsammans med det lokala skyddsombudet - denna utbildning ges en gång per år. Utöver arbetsmiljöutbildningen erbjuds även andra former av utbildningar, bland annat har så kallade e-utbildningar (digitala utbildningar via nätet) införts för chefer som bland annat omfattar arbetsmiljö. Dessa är tillgängliga under hela året. Utöver de utbildningar som nämnts finns det även möjlighet för chefer att, vid behov, söka externa utbildningar.

I de fall ett gemensamt behov av kompetensutveckling identifieras kan kommunövergripande utbildningar arrangeras. Ett exempel på detta var en utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som genomfördes hösten 2019 som alla kommunens chefer var kallade till.

I vår enkät ställdes en fråga avseende hur de svarande upplevde sin egen utbildningsnivå för att hantera det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Diagram 4 – "Jag anser att jag har fått tillräcklig utbildning för att kunna hantera ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet"



Av svaren framgår att 81 procent helt eller till stor del instämmer på påståendet. 20 procent instämmer till viss del. Av enkätens fritextsvar framgick bland annat följande exempel:

"Det behövs återkommande uppdateringar. Centralt kan man stödja med lämpliga utbildningsinsatser."

Stöd från HR-funktionen

Kommunens övergripande arbete med arbetsmiljön leds av personalenheten. Personalenheten är centralt placerad och består av personalchef samt HR-strateger med olika ansvarsområden. En av HR-strategerna har ett särskilt ansvar för kommunens arbetsmiljöarbete. En del i strategens uppgift är att se över och aktualisera kommunens styrande och stödjande dokument inom arbetsmiljöområdet och att särskilt stötta kommunens chefer i dessa frågor. Det är personalenheten som administrerar och följer upp de utbildningar som ges till kommunens anställda.

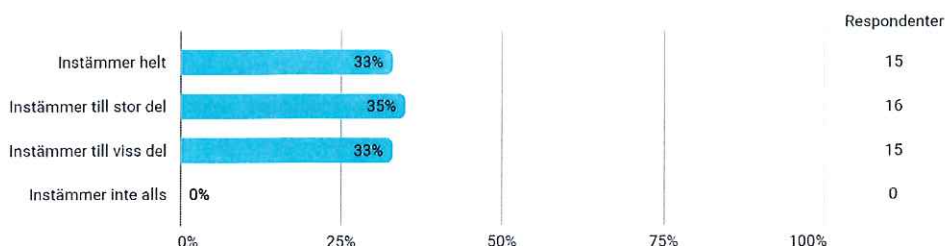
I våra intervjuer uppges att personalenheten har haft problem med personalomsättningar under de senaste åren vilket medfört att de inte fullt ut har kunnat infria de förväntningar som funnits vad gäller bla arbetsmiljöarbetet. Under år 2019 stabiliserades bemanningssituation något och företrädare för personalenheten anser att man i nuläget har en adekvat bemanning i förhållande till sitt uppdrag.

Företagshälsovård.

Kommunen har avtal med Avonova företagshälsa som levererar tjänster till kommunen. Genom avtalet erbjuds olika former av tjänster, bland annat avseende samtalsstöd, medicinska kontroller för personal med nattarbete, sjukgymnaster, ergonomer m.m. Enligt intervjuer finns företagshälsan på plats i kommunen vid vissa bestämda dagar i veckan. De intervjuade cheferna är generellt sett positiva till det stöd som erbjuds via företagshälsovården i nuläget. Fackliga företrädare för Lärarförbundet samt Kommunal är till delar positiva till de tjänster som Avonova erbjuder men uppger att graden av stöd från Avonova är personrelaterat.

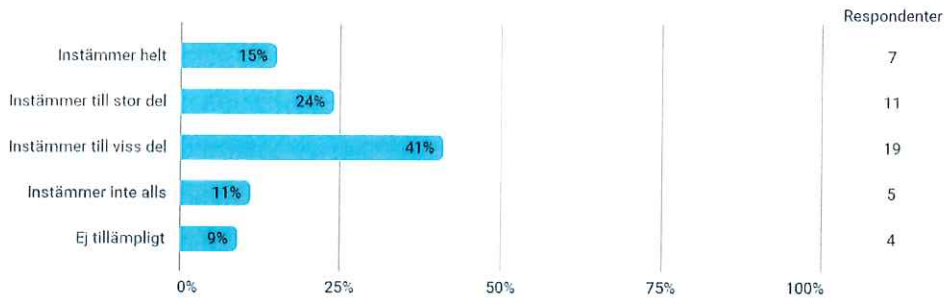
I samband med genomförd enkät ställdes två frågor till cheferna avseende graden av stöd kopplat till arbetsmiljöarbetet. I samband med frågeställningen angavs personalenheten samt företagshälsovården som exempel på stöd:

Diagram 5 – "Jag anser att jag har tillgång till ett stöd som motsvarar mitt behov när det gäller arbetsmiljöarbetet inom mitt ansvarsområde".



Av svaren framgår att 68 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet medan 33 procent antingen instämmer till viss del. Av fritextsvaren framgår att cheferna bland annat saknar dokumentationsstöd så som en systematisk arbetsmiljöhandbok och att de efterlyser ett årshjul för SAM.

Diagram 6 – "Jag anser att företagshälsovården är ett bra stöd i arbetsmiljöarbetet".

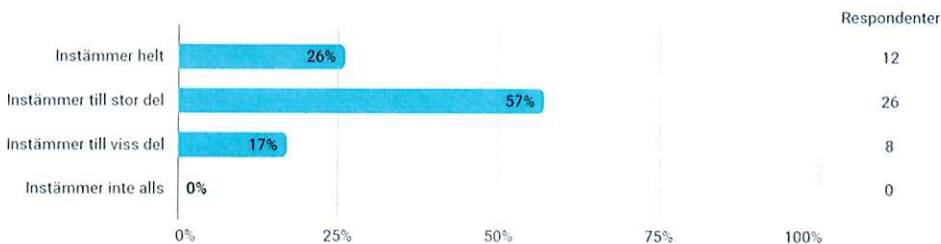


Av enkätsvaren framgår att 39 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet att de svarande anser att företagshälsovården är ett bra stöd i arbetsmiljöarbetet. Av resterande uppger 41 procent att de till viss del instämmer i att företagshälsovården är ett bra stöd i arbetsmiljöarbetet medan 11 procent inte instämmer alls i påståendet. Av fritextsvaren framgår exempelvis:

"För lite pengar avsatt att köpa tjänster från företagshälsan som är nödvändiga"

I vår enkät ställde vi en avslutande och sammanfattande fråga om hur de svarande såg på arbetsmiljön. I diagram 9 nedan redovisas resultatet av denna frågeställning:

Diagram 7 – "Jag anser sammantaget att vi har en god arbetsmiljö inom mitt ansvarsområde"



Av svaren framgår att sammanfattningsvis 83 procent instämmer helt eller delvis i påståendet att de anser att de har en god arbetsmiljö inom sitt ansvarsområde. Resterande 17 procent instämmer till viss del i påståendet. Även i denna fråga fanns möjlighet att lämna kommentarer:

"Till stor del. Dock kan viss stress uppkomma av begränsade resurser, begränsad utbildning, personalomsättning, omogna grupper, hot o dyl."

Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är *delvis* uppfyllt.

Denna bedömning gör vi utifrån resultaten av vår enkätundersökning där det framgår att cheferna anser att de i huvudsak har adekvata förutsättningar för arbetsmiljöarbetet, att ansvaret är tydligt och att arbetsmiljön är en prioriterad fråga. Dock visar enkätresultaten att det för vissa chefer är svårt att prioritera arbetsmiljöarbetet på grund av andra åtaganden och att en del chefer upplever att de saknar tillräcklig utbildning.

Vi noterar att det finns varierande uppfattningar kring graden av stöd som erhålls av cheferna i frågor kopplat till arbetsmiljö. Detta blir särskilt tydligt vad gäller stödet från företagshälsovården där svaren från cheferna indikerar att det enligt vår uppfattning finns behov av åtgärder för att förbättra detta stöd. Detta behov av åtgärder är i linje med de synpunkter som fackliga företrädare har framfört.

2.3. Arbetsmiljön följs regelbundet upp och rapporteras till nämnd

lakttagelser

Den systematiska undersökningen av arbetsmiljön ska enligt rutinerna genomföras på följande vis:

- Upprätta konsekvensanalys/riskbedömning vid ändringar i arbetsmiljön
- Undersöka den fysiska arbetsmiljön (exempelvis skyddsronnd)
- Undersöka den psykosociala arbetsmiljön (exempelvis medarbetarundersökning)
- Inventera risk- och friskfaktorer
- Uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Skyddsronder och riskbedömningar

För granskning av fysisk och psykisk arbetsmiljö har rutiner upprättats. Av rutin för uppföljning av fysisk arbetsmiljö anges att detta ska ske årligen. En liknande tid återfinns inte i rutin för psykosocial arbetsmiljö. Däremot anges att omorganisationer ska riskbedömas. För båda rutinerna anges listor med punkter (lathund) som ska underlätta granskningen.

Kommunens rutiner för systematisk undersökning av arbetsmiljön anger att skyddsronder ska dokumenteras skriftligt och om åtgärder inte kan vidtas omedelbart ska de planeras in tidsmässigt och föras in i en skriftlig handlingsplan. Genomförda åtgärder ska därefter följas upp så att de gett avsett resultat och verkan.

Årlig uppföljning av SAM

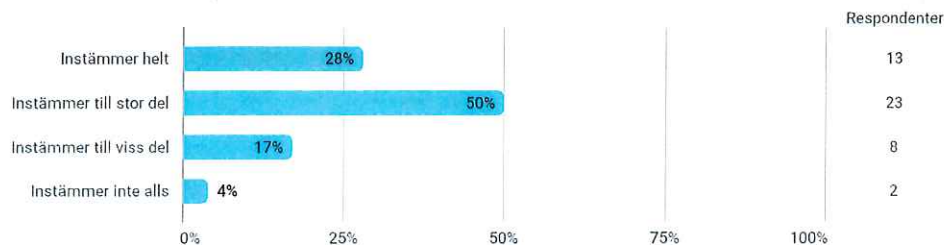
Enligt kommunens rutin för årlig uppföljning av systematisk undersökning av arbetsmiljön ska uppföljning genomföras under perioden augusti till oktober. Uppföljningen genomförs av chefer för respektive verksamhetsområde tillsammans med skyddsombud och dokumenteras på en blankett. Uppföljningen ska sedan behandlas i lokal samverkansgrupp och summeras på förvaltningsnivå. Denna presenteras och godkänns sedan av nämnden. Vi har tagit del av Samverkansprotokoll för CESAM (2020-03-03) där årlig uppföljning av SAM hanterats.

På kommunens intranät återfinns ett kalendarium med de punkter som ska genomföras under året med koppling till uppföljning av arbetsmiljön. Här anges bland annat att psykosocial skyddsronnd skulle genomföras under våren 2019 samt att fysisk skyddsronnd skulle genomföras under hösten 2019. Vidare framgår att medarbetarenkät och uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete ska ske under hösten. Vid intervjuer framgår att kalendariet ska ersättas med ett årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ett första årshjul för SAM har tagits fram för central samverkan år 2020 (se bilaga 2). Årshjulet kompletteras med en "Årsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete" – detta dokument syftar till att förtydliga och beskriva de olika delarna i årshjulet.

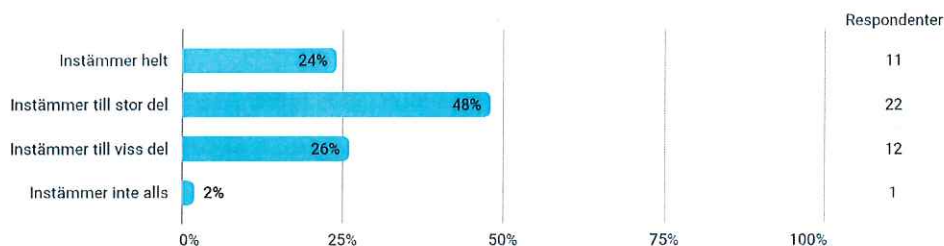
I genomförd enkät har två frågor ställts som avser uppföljning av arbetsmiljön:

Diagram 8 – "Jag anser att det finns en tydlig struktur för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp"



Av enkätsvaren framgår att 78 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet medan ca 21 procent instämmer till viss del eller inte alls. Vi konstaterar utifrån fritextsvaren att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte alltid följs upp vilket även bekräftas i våra intervjuer.

Diagram 9 – "Jag anser att det finns goda förutsättningar för att upptäcka, hantera och åtgärda risker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet"



Av enkätsvar framgår att ca 72 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet. Vidare framgår att 28 procent instämmer till viss del eller inte alls i påståendet. Av fritextsvar anges bland annat följande exempel på begränsningar för att lyckas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet:

"Finns begränsningar av tid och resurser. Prioritering nödvändig"

Tillbuds- och skadeanmälan (KIA)

Under våren 2019 infördes ett digitalt system för tillbuds- och skadeanmälan (KIA). Tidigare har anmälan skett via ett formulär i pappersform. Utbildningar i KIA har genomförts under år 2019 för chefer och medarbetare men enligt intervjuer har inte alla, vid tiden för granskningen, haft möjlighet att genomföra utbildningen. En anmälan om tillbud kan fortfarande lämnas i pappersform och läggs då sedan in av chef eller skyddsombud i systemet.

När en anmälan om tillbud eller skada inkommer går det till närmaste chef och ska hanteras i samband med APT och inom lokal eller kommunövergripande samverkan. En sammanställd lista på tillbud rapporteras sedan till ansvarig nämnd. Vid intervjuer beskrivs även att det inom kommunen har genomförts informationsinsatser vid flera tillfällen för att förtydliga hur viktigt det är att anmälan upprättas.

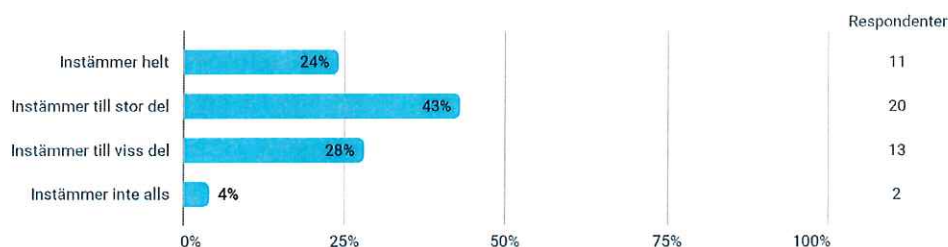
Vid intervjuer framgår att kontoret barn- och unga har haft svårigheter att komma in i systemet vilket försenat implementeringen. Vid tiden för granskningen beskrivs problemen vara lösta.

Uppföljning av anmälda tillbud sker enligt intervjuer inom ramen för central och lokal samverkan. Vi konstaterar utifrån samverkansprotokollet för CESAM (2020-03-03) att punkten anmälda tillbud bordlades till nästa möte då alla verksamheter ännu inte inkommit med statistik. Vi noterar att anmälda tillbud inte ingår i personalredovisningen i samband med års- och delårsredovisning.

Samtliga av de intervjuade uttrycker vikten av att anmäla in tillbud mm för att statistiken ska bli så rättvisande som möjligt i KIA.

I vår enkät ställdes frågan om cheferna ansåg att kommunens system för att rapportera skador etc. är ett bra stöd:

Diagram 10 – "Jag anser att kommunens system (KIA) för att rapportera skador, tillbud och incidenter är ett bra stöd"



Av enkätsvaren framgår att 67 procent av cheferna instämmer helt eller till stor del i påståendet medan 32 procent instämmer till viss del eller inte alls. Av fritextsvaren anges i huvudsak att systemet fortfarande är nytt och att det ännu inte implementerats fullt ut. Vi noterar att ett par av fritextsvaren beskriver systemet som krångligt och svårt att lära sig hantera.

Medarbetarenkät

Sedan år 2016 ska personalenheten årligen genomföra en medarbetarenkät som bland annat mäter hållbart medarbetarengagemang (HME). Enligt intervjuer med personalenheten beslutade kommunledningsgruppen att inte genomföra enkäten år 2019. Detta på grund av att det saknades förutsättningar för att genomföra enkäten av personalenheten med hänvisning till de senaste årens personalomsättning.

Sjukfrånvaro

Personalenheten följer löpande upp kommunens sjukfrånvaro under året. En sammanställning av sjukfrånvaron presenteras dels inom ramen för kommunens samverkan med fackliga organisationer samt dels i samband med delårs- och årsredovisning under rubriken "Personalredovisning".

Tabell 1 – Total sjukfrånvaro kommunanställda.

Kommun	2015	2016	2017	2018	2019
Hylte kommun	5,4	5,3	5,8	6,9	7,1
Riket ⁶	6,8	6,9	6,7	6,6	6,5
Hallands läns kommuner	6,0	6,2	6,0	6,5	6,5

Av redovisningen i tabell 1 ovan framgår att sjukfrånvaron i kommunen fortsatt att öka även år 2019 och är högre jämfört med övriga halländska kommuner och jämfört med riket. Av den totala sjukfrånvaron år 2019 utgjorde omkring 46 % långtidsfrånvaro (60 dagar och mer) vilket är en ökning jämfört med år 2018.

⁶ Riket innebär alla kommuners sjukfrånvaro (ovägt medel).

Vid intervjuer med personalenheten framgår att man lämnat förslag på att utöka rapporteringen av sjukfrånvaron under en längre tid. Kommunstyrelsen har, inom ramen för kommunens nya *Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro* (beslutad 2020-02-18) givit personalenheten i uppdrag att årligen upprätta ett Hälsobokslut (se även avsnitt 2.4 Kommunstyrelse och nämnder fattar vid behov beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön).

Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som *delvis* uppfyllt.

Vår granskning visar att det finns riktlinjer och rutiner för hur arbetsmiljön ska följas upp och att cheferna till övervägande del anser att denna struktur är tydlig. Dock visar granskningen att det finns brister i uppföljningen av vidtagna åtgärder och vilka effekter dessa åtgärder ger.

Vi anser att ytterligare en brist är att kommunstyrelsen och nämnder inte följer upp arbetsmiljöarbetet på löpande basis. Vi bedömer att en löpande uppföljning ger de förtroendevalda ett bättre beslutsunderlag och ger därmed möjlighet till att formulera adekvata åtgärder. För att stödja de förtroendevalda i arbetet med arbetsmiljö kan förslagsvis de förtroendevalda ges möjlighet till utbildning i frågan, exempelvis en gång per mandatperiod.

Vi anser att det är en brist att det inte genomförts någon medarbetarundersökning för år 2019. Avsaknaden av aktuella resultat från medarbetarundersökningen försvårar enligt vår uppfattning möjligheterna för kommunstyrelsen och nämnder att kunna vidta adekvata åtgärder.

Av granskningen framgår att sjukfrånvarostatistiken följs upp vid några tillfällen under året och att kommunstyrelsen fattat ett särskilt beslut om åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Vi delar uppfattningen att det är angeläget att ge sjukfrånvaron särskilt fokus i syfte att kunna formulera åtgärder som ger önskad effekt.

2.4. Kommunstyrelse och nämnder fattar vid behov beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön

Iakttagelser

Kommunstyrelsen får, som tidigare nämnt under avsnitt 2.3, ta del av rapportering kopplat till sjuktal i samband med års- och delårsredovisning. Utöver detta sker enligt uppgift inte någon formaliserad rapportering varken till kommunstyrelsen eller nämnderna avseende arbetsmiljön. Den rapportering som ändå sker till kommunstyrelsen och nämnder är i de fall då en särskild händelse/motsvarande har påkallat ett behov.

Inom barn- och utbildningskontoret har nämnden genomfört verksamhetsbesök och i samband med dessa bla fått information om brister i lokalerna, bla kopplat till arbetsmiljö. Detta har i sin tur resulterat i att nämnden bett att få träffa Hyltebostäder för att diskutera lokalfrågor. Ett annat exempel är när det funnits behov av inköp av hjälpmedel eller utrustning trots kommunens beslutade inköpsstop. I sådant fall går ärendet upp till kommunstyrelsen för beslut.

Vidare har kommunstyrelsen, som nämnts tidigare, med anledning av den ökande sjukfrånvaron vid sammanträde 2019-04-09 § 67 givit personalenheten i uppdrag att analysera de höga sjuktalerna och ta fram en handlingsplan för att få ner sjuktalerna. *Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro* antogs av kommunstyrelsen 2020-02-18 § 26. Handlingsplanen antogs i sin helhet förutom avseende rökfri arbetstid.

Handlingsplanen anger utökade insatser för att minska sjukfrånvaron på individ-, grupp- och organisationsnivå. I planen framgår vilken form av åtgärd som ska genomföras, vad den kommer

kosta/om den sker inom befintlig organisation/budgetram samt tidsplan. Totalt anges 12 insatser⁷ till en total kostnad om 870 tkr⁸ fördelat på åren 2020-2022.

Kommunstyrelsen har även inom ramen för kommunens nya *Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro* givit personalenheten i uppdrag att årligen upprätta ett så kallat Hälsobokslut.

I övrigt har vi inte tagit del av några ytterligare beslut av kommunstyrelsen eller av nämnderna kopplat till åtgärder avseende arbetsmiljön.

Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är *delvis* uppfyllt.

Vår granskning visar att kommunstyrelsen har fattat beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön. Ett uttryck för detta är det uppdrag som kommunstyrelsen givit kopplat till åtgärder mot sjukfrånvaron samt beslut om införande av Hälsobokslut.

Vi har inte i vår granskning tagit del av motsvarande exempel vad gäller beslut i nämnderna kopplat till åtgärder avseende arbetsmiljön.

2.5. Övriga iakttagelser

I detta avsnittet har vi samlat en del av de iakttagelser som vi har gjort i samband med granskningens genomförande som haft bäring på ämnet arbetsmiljö men som saknar direkt koppling till något av de fyra kontrollmålen.

Facklig samverkan

Angående samverkan med fackliga organisationer så har arbetsmiljöfrågorna tidigare hanterats inom ramen för kommunens samverkansavtal mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. I december 2019 sade fackförbundet Kommunal upp sitt samverkansavtal med kommunen. Av den anledningen tas arbetsmiljöfrågor från och med 2020 upp för behandling i två separata forum. Dels i en skyddskommitté inom ramen för samverkansavtalet och dels, parallellt med MBL, i en traditionell skyddskommitté med Kommunal.

I intervjuer med fackliga företrädare uppger Kommunal att samverkansklimatet med arbetsgivaren är bristande och att det succesivt har försämrats. Lärarförbundet uppger å sin sida att den situation som nu föreligger där Kommunal står utanför samverkansavtalet, har en negativ inverkan på samverkansklimatet även för Lärarförbundets del.

Avslutande kommentarer från enkäten

I anslutning till diagram 7 (se avsnitt 2.2) gavs möjlighet för de som svarat "instämmer till viss del" eller "instämmer inte alls" att kommentera utifrån följande frågeställning – vilka faktorer anser Du bidrar till att arbetsmiljön inte är fullgod?

"För att kunna arbeta systematiskt, och verkligen få full kontroll på arbetsmiljöarbetet så behöver vi ges möjlighet att avsätta tid till detta arbete. Det är det som brister i min verksamhet, tiden att tillsammans arbeta med vår arbetsmiljö, mycket annat som prioriteras!"

"Arbetsmiljön tenderar att bli en pappersprodukt om inte tid till detta arbete finns".

"Det görs ingen skyddsronnd för chefernas arbetsmiljö".

⁷ Utöver rökfri arbetstid vilken ej godkändes av kommunstyrelsen.

⁸ Utöver rökfri arbetstid (100 tkr)

3. Revisionell bedömning

Baserat på bedömningar av granskningens kontrollmål gör vi den sammanfattande revisionella bedömningen att kommunstyrelsen och nämnder **inte helt** säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

3.1. Bedömningar mot kontrollmål

Kontrollmål	Kommentar	
Åtgärder har vidtagits utifrån tidigare granskning	Delvis uppfyllt Adekvata förutsättningar finns avseende arbetsmiljöarbetet och ansvaret är tydligt. Dock uppger cheferna att det svårt prioritera arbetsmiljöarbetet samt att man saknar tillräcklig utbildning. Beslut om ny arbetsmiljöpolicy har ännu inte fattats.	
Adekvata förutsättningar finns för att bedriva arbetsmiljöarbetet	Delvis uppfyllt Det finns riktlinjer och rutiner för hur arbetsmiljön ska följas upp och cheferna anser till övervägande del att denna struktur är tydlig. Dock visar granskningen att det finns brister i uppföljningen av vidtagna åtgärder och vilka effekter dessa åtgärder ger.	
Arbetsmiljön följs regelbundet upp och resultatet rapporteras till nämnder kommunstyrelsen	Delvis uppfyllt Det finns riktlinjer och rutiner för hur arbetsmiljön ska följas upp och cheferna anser till övervägande del att denna struktur är tydlig. Dock visar granskningen att det finns brister i uppföljningen av vidtagna åtgärder och vilka effekter dessa åtgärder ger.	
Kommunstyrelsen och nämnder fattar vid behov beslut om åtgärder avseende arbetsmiljön	Delvis uppfyllt Kommunstyrelsen har fattat beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön exempelvis uppdrag avseende åtgärder mot sjukfrånvaron samt beslut om införande av Hälsobokslut. Vi har inte tagit del av motsvarande beslut i nämnderna	

3.2. Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning önskar vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Att ny arbetsmiljöpolicy snarast färdigställs och fastställs vilket ersätter nuvarande arbetsmiljöpolicy från år 1998
- Säkerställa att uppföljning genomförs av åtgärder med utgångspunkt utifrån vad som framkommer i genomförda skyddsronder och riskbedömningar
- Att uppmärksamma även chefernas arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Säkerställa att kommunens system för digital tillbuds- och skadeanmälan (KIA) implementeras i samtliga verksamheter och att utfallet av inrapporterade ärenden följs upp löpande så att åtgärder, vid behov, kan vidtas.
- Att chefer ges utrymme och får tillgång till önskat stöd avseende arbetsmiljöarbetet

4. Bilagor

Bilaga 1 Enkät svar - bakgrundsfakta

Diagram "Jag är chef inom följande förvaltning"

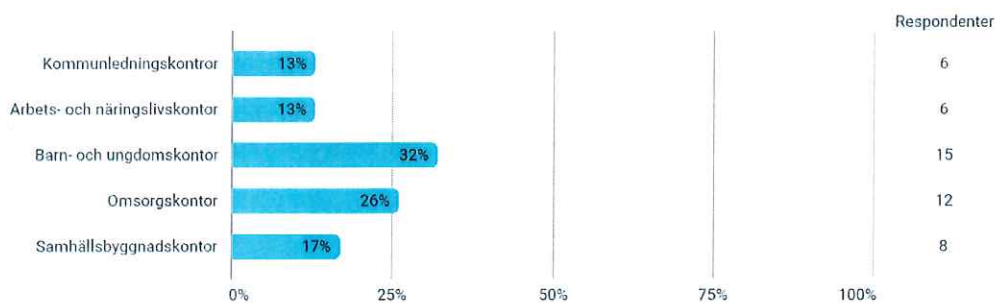


Diagram "Jag har följande befattning"

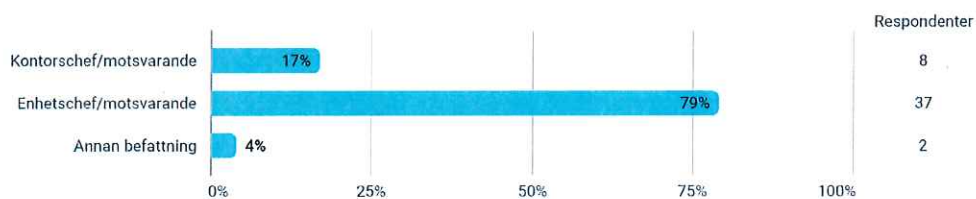


Diagram "Hur länge har du innehaft ditt nuvarande uppdrag?"

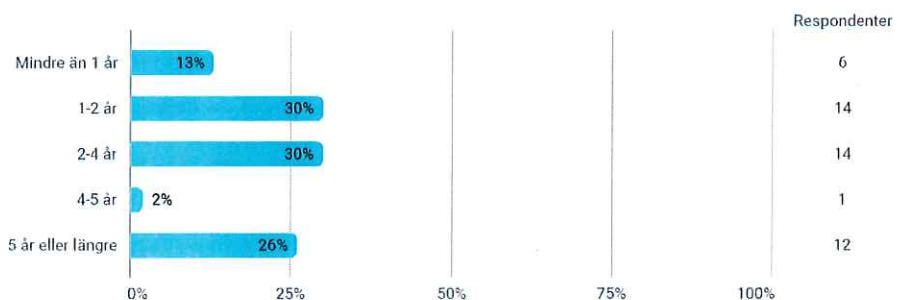
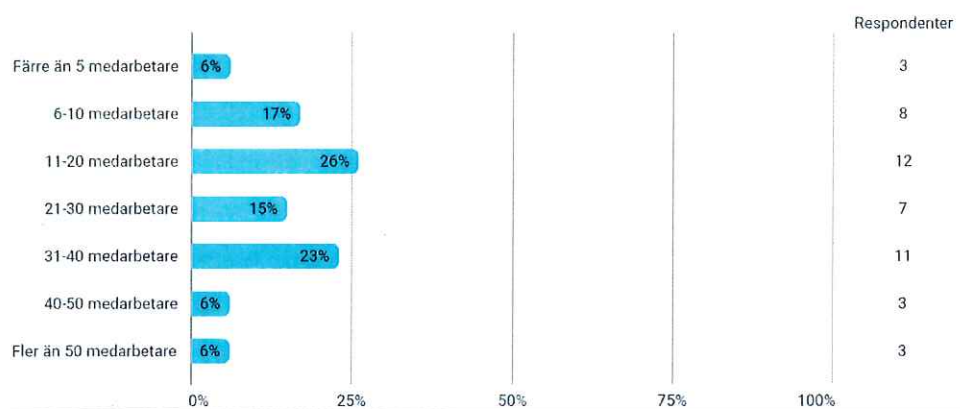
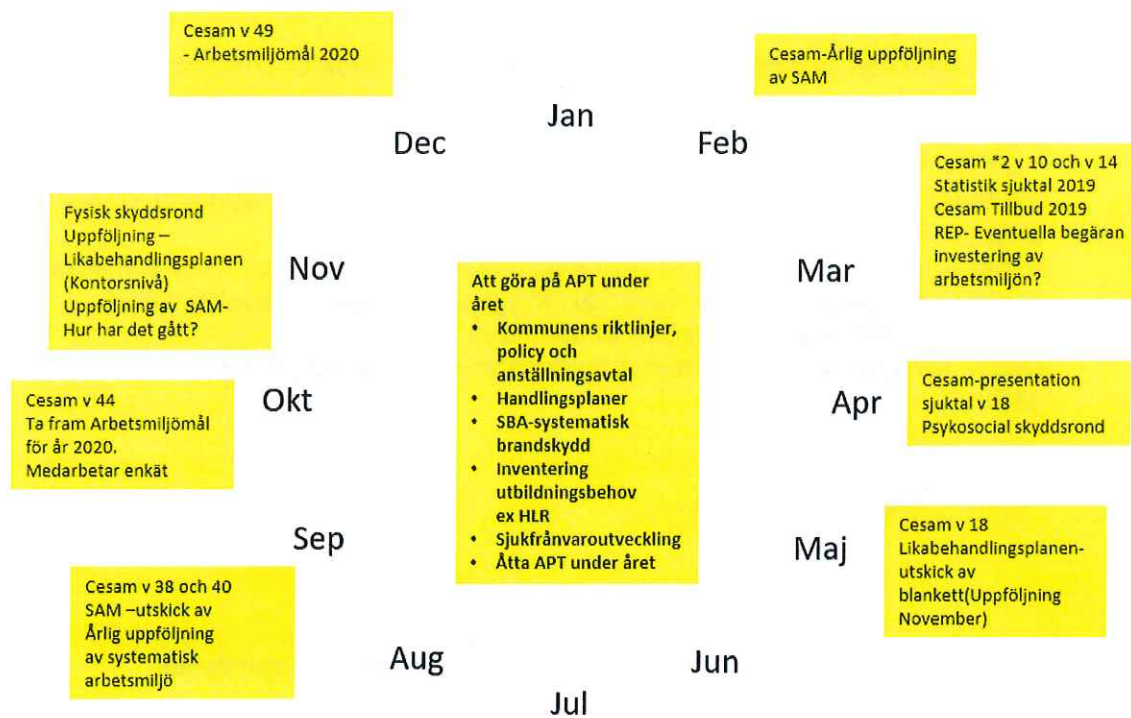


Diagram "Hur många medarbetare har du personalansvar för? (medarbetaren benämner dig som närmaste chef)"



Bilaga X – Arbetsmiljöhjul för Hylte kommun

Arbetsmiljöhjul för Hylte kommun



Bilaga X – Exempel på fördelning av arbetsmiljöuppgifter

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter från kommunstyrelse till kommunchef tillika kontorschef i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I min egenskap av ordförande för kommunstyrelsen fördelas till kommunchef tillika kontorschef härmed följande arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet.

I den mån befogenheterna inte räcker till är det din rättighet och skyldighet att skriftligt returnera frågan/frågorna tillbaka till nämnden som då återtar ansvaret för den aktuella frågan.

Vi har kommit överens om vad som ingår i arbetsuppgifterna och vad som krävs för att arbetsmiljöarbetet ska fungera väl i enlighet med denna fördelning eller vidarebefordran (retur) av frågan till nämnden

Nedan framgår vilka arbetsmiljöuppgifter som fördelats och vilka förutsättningar som gäller:

Hyltebruk den

.....
Namn, tjänstetitel

.....
Mottagare, tjänstetitel

.....
Namnförtydligande

.....
Namnförtydligande

2020-04-16



Carl-Magnus Stenehav
Uppdragsledare



Carl-Gustaf Folkesson
Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Hylte kommuns revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2019-10-16. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

