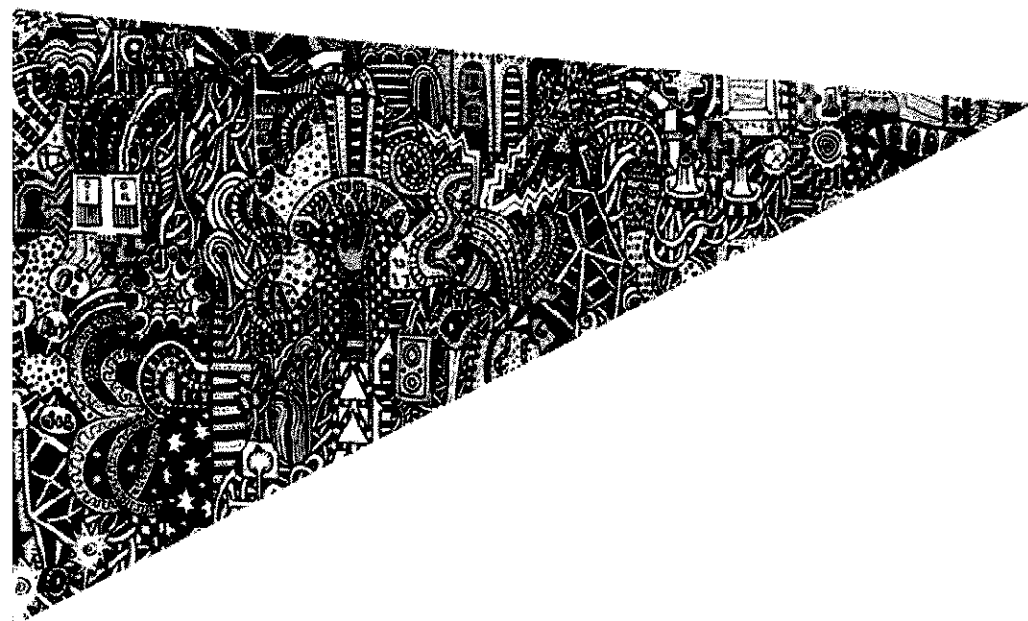


Uddevalla kommun

Granskning av socialnämndens
systematiska arbetsmiljöarbete



Innehåll

1. Sammanfattning och rekommendationer	2
2. Uppdrag	4
3. Bakgrund	4
4. Granskningens syfte och mål	5
5. Genomförande.....	5
5.1 Avgränsning	5
6. Regler för det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	6
6.1 Externa krav.....	6
6.2 Interna målsättningar och krav	6
7. Uddevalla kommuns styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	7
7.1 Våra kommentarer	8
8. Systematiskt arbetsmiljöarbete inom socialförvaltningen.....	9
8.1 Hemvårdsavdelningen	11
8.2 Avdelningen för särskilda boenden	12
8.3 Våra kommentarer	14
9. Avslutande kommentarer	15
9.1 Utifrån granskningens revisionsmål.....	15
9.2 Övriga kommentarer	16
9.3 Vår bedömning.....	17

1. Sammanfattning och rekommendationer

Ernst & Young har på uppdrag av Uddevalla kommuns förtroendevalda revisorer genomfört en granskning av socialnämndens systematiska arbetsmiljöarbete. Granskningens syfte var att övergripande bedöma om socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete så att avsedd effekt uppnås. Granskningen har inriktats på hemvårdsavdelningen samt avdelningen för särskilda boenden inom socialtjänsten.

Granskningen visar att:

- Det finns en god vilja och ambition inom Uddevalla kommun att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Granskningen visar dock att tankar, riktlinjer och bestämmelser från central nivå inte alltid tränger ut i verksamheten och genomförs som det är tänkt.
- Det finns inom socialförvaltningen en väl utarbetad struktur kring hanteringen av arbetsmiljöfrågor, även om denna struktur inte alltid följer kommunens bestämmelser kring den systematiska arbetsmiljöprocessen.
- Arbetstagare inom socialförvaltningen har ett stort engagemang och flera kreativa idéer kring förbättringar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Medarbetare inom avdelningen för särskilda boenden samt hemvårdsavdelningen beskriver dock varierande förutsättningar att delta aktivt i arbetsmiljöarbetet.
- Kommunstyrelsen har enligt dokumentet *Fördelning av arbetsmiljöuppgifter Uddevalla kommun* fördelat ut arbetsuppgifter avseende arbetsmiljön på olika nivåer i kommunen. Kommunens övriga nämnder är enligt beslutad uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet undantagna arbetsmiljöuppgifter, trots att nämnderna, enligt såväl 6 kap. 7 § kommunallagen som kommunens reglemente, har ett verksamhetsansvar och skall se till att de lagkrav som gäller inom arbetsmiljöområdet efterlevs.
- Det finns hos kommunstyrelsen ingen rutin för att följa upp och säkerställa att nämnderna och förvaltningarna bedriver det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med, av kommunstyrelsen, fastställda dokument och riktlinjer. Detta medför en risk att arbetstagarna utsätts för ohälsa och försvårar för kommunstyrelsen att uppfylla sitt omfattande arbetsmiljöansvar och tillse att arbetsmiljölagen följs inom förvaltningarnas samtliga nivåer.
- Det finns bristande rutiner kring hur information skall hanteras för att utgöra underlag för de strategiska frågorna kring det systematiska arbetsmiljöarbetet inom såväl socialnämnden som kommunstyrelsen.

Rekommendationer:

- För att säkerställa att antagna *Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete* tillämpas krävs en tydligare kontroll av implementeringen på samtliga ansvarsnivåer (kommunstyrelsen, förvaltningschef, avdelningschef, chef/arbetsledare).

- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att tydliggöra nämndernas uppgifter inom arbetsmiljöområdet samt konsekvenser av antagen uppgiftsfördelning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen, som ytterst ansvarig för arbetsmiljön, utarbetar rutiner för att säkerställa att såväl extern lagstiftning som interna styrdokument efterföljs inom kommunens samtliga verksamhetsnivåer.
- Vi rekommenderar kommunstyrelsen, att tillsammans med förvaltningschefgruppen, arbeta fram riktlinjer kring hur information skall hanteras för att utgöra underlag för de strategiska frågorna kring arbetsmiljöarbetet.

2. Uppdrag

Ernst & Young har på uppdrag av Uddevalla kommuns förtroendevalda revisorer genomfört en granskning av socialnämndens systematiska arbetsmiljöarbete. Granskningens syfte och mål beskrivs närmare under avsnitt 4 nedan.

3. Bakgrund

En god hälsa idag är inte bara att ha en viss funktionsförmåga eller frånvaro av sjukdom, vilket vi tydligt kan utläsa ur WHO: s definition på hälsa: "Hälsa är ett tillstånd av fullkomligt kroppsligt, psykiskt och socialt välbefinnande." Att ta tillvara de sociala och psykiska dimensionerna på hälsa har idag visat sig vara en allt viktigare uppgift för många arbetsgivare. Effekterna av ett lyckat hälsoarbete visar sig bland annat i ökad närvaro och arbetstrivsel samt bättre kvalitet och produktivitet i de tjänster som produceras. Detta gör i sin tur att effektiviteten och lönsamheten i verksamheten förbättras avsevärt.

Arbetsgivaren har ett flertal lagstadgade ansvarsområden när det gäller att arbeta förebyggande och ta hand om personalens hälsa. I 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) nämns att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. För att tillse att arbetsmiljölagen följs och precisera dessa krav har arbetsmiljöverket givit ut föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Enligt Uddevalla kommuns årsredovisning är arbetet med en förbättrad arbetsmiljö och sänkt sjukfrånvaro en av de personalpolitiska åtgärderna som står högt upp på prioriteringslistan. Vidare beskrivs att det bedrivs ett aktivt friskvårdsarbete och att det hösten 2007 genomfördes en medarbetarenkät inom arbetsmiljö som ska följas upp med handlingsplaner för respektive förvaltning under våren 2008. I Uddevalla kommuns övergripande styrkort anges bland annat att medarbetarna ska erbjudas en god arbetsmiljö och goda möjligheter till utveckling och att arbetsklimatet ska kännetecknas av lyhördhet, delaktighet, engagemang, inflytande, helhetssyn och ansvarstagande. Kommunen ska också vara en föregångare i arbetet med mångfald, integration och jämställdhet.

Sjukfrånvaron bland Uddevalla kommuns anställda var 2007 7,3 %, vilket placerar kommunen på plats 160 av Sveriges totalt 290 kommuner. För kvinnor var siffran 8,2 % jämfört med 4,4 % för männen. Socialnämnden har för år 2007 en total sjukfrånvaro på 10,2 % varav 5,1 % för män och 10,8 % för kvinnor. När det gäller sjukfrånvaron i ett längre perspektiv har den i medeltal sjunkit med 18,6 % i Sveriges kommuner mellan åren 2004 – 2007, medan det i Uddevalla har skett en ökning med 2,8 %. Riskerna med höga ohälsotal är flera, dels påverkar det verksamheternas arbete med att leverera tjänster/produkter till brukare på ett negativt sätt, dels ökar ineffektiviteten i verksamheten, vilket gör att det kan vara svårt att leva upp till både de interna och externa kraven som ställs på organisationen.

4. Granskningens syfte och mål

Granskningens *syfte* var att övergripande bedöma om socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete så att avsedd effekt uppnås.

Granskningens olika revisionsmål var att kartlägga och bedöma om:

- Den årliga systematiska arbetsmiljöprocessen genomförs på arbetsplatserna.
- Handlingsplaner är upprättade efter genomförd medarbetarenkät.
- Skyddsronder är genomförda och protokollförda.
- Kontinuerlig uppföljning och riskbedömning görs och handlingsplaner upprättas för det som ej går att åtgärda omgående.
- Checklistan för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet används på verksamhetsnivå.
- Ansvariga chefer arbetar med att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaner och budget.
- Arbetstagare får möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.

5. Genomförande

Projektet har genomförts genom:

- Insamling och genomläsning av styrdokument, statistik, arbetsmiljöprogram, organisationsstruktur, riskanalyser, handlingsplaner med mera som har betydelse för uppdragets genomförande.
- Upprättande av frågor inför kommande intervjuer.
- Planering och genomförande av intervjuer med:
 - Kommunstyrelsens ordförande,
 - Socialnämndens ordförande,
 - Förvaltningschef,
 - Avdelningschefer,
 - Enhetschefer,
 - Fokusgrupper med personalrepresentanter.
- Analys och bedömning av resultat avseende insamlade styrdokument samt intervjuer.

Granskningen har genomförts under perioden december 2008 till och med mars 2009.

Revisionsrapporten har sakfelsgranskats av kommunstyrelsens ordförande samt förvaltningschef för socialtjänsten.

5.1 Avgränsning

Granskningen har inriktats på hemvårdsavdelningen samt avdelningen för särskilda boenden inom socialtjänsten.

6. Regler för det systematiska arbetsmiljöarbetet

6.1 Externa krav

I 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) nämns att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. För att tillse att arbetsmiljölagen följs och precisera dessa krav har arbetsmiljöverket givit ut föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Systematiskt arbetsmiljöarbete definieras i föreskrifterna som: *"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"*.

I föreskrifterna nämns bland annat att det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall ge arbetstägarna och skyddsombuden möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Bland dokumentationskraven skrivs att riskbedömning, sammanställningar av skador och tillbud samt handlingsplaner alltid skall vara skriftliga. Är det minst tio arbetstägare i verksamheten krävs även skriftlig dokumentation av arbetsmiljöpolycyn, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall följas upp årligen och om arbetet inte fungerat bra skall det förbättras.

6.2 Interna målsättningar och krav

Under perspektiv medarbetare i Vision 2020 Uddevalla kommun beskrivs att kommunen har lyckats när medarbetarna trivs, utvecklas och känner sig stolta över att ge en god service. Detta skall uppnås genom att:

- Stimulera och tillvarata kreativitet, utveckling, initiativ och ansvarstagande hos varje medarbetare.
- Vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda god arbetsmiljö.
- Skapa förutsättningar för helhetssyn, flexibilitet och personlig bekräftelse.
- Bedriva en tydlig personalpolitik för att öka jämställdheten och mångfalden.

I den strategiska planen, där den politiska majoriteten brutit ned mål och inriktningar för den närmaste mandatperioden, nämns under perspektivet medarbetare bland annat följande strategier:

- *Vi ska skapa en god arbetsmiljö där medarbetare får möjlighet att realisera förslag och utrymme skapas för möjlig avkoppling. Vi ska fokusera på det som skapar den trivsamma arbetsplatsen. Vi ska bejaka den enskilde medarbetarens initiativförmåga och kreativitet, delaktighet och möjlighet att påverka. Goda insatser ska premieras.*
- *Vi ska ge våra medarbetare möjlighet att utveckla den egna kompetensen inom sin profession. Våra medarbetares engagemang och effektivitet är centralt för vår verksamhetsutveckling. En organisations värde kommer alltid från de enskilda individernas prestationer och där är kompetensutveckling ett viktigt verktyg.*

Det finns ett antal mål i den strategiska planen som skall uppnås till 2010. Bland annat är målsättningen att sjukfrånvaron ska sjunka till 7 % och att minst 90 % av medarbetarna ska vara nöjda med Uddevalla kommun som arbetsgivare.

Från socialnämndens styrkort anges bland annat som strategier under perspektiv medarbetare att arbetsplatserna skall vara attraktiva, där personalen skall känna delaktighet och ansvarstagande. Det beskrivs också att riktade, arbetsrelaterade friskvårdsinsatser skall erbjudas.

I dokumentet *Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete*, antaget av kommunstyrelsen 2008-03-26 § 100, anges att målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart yrkesliv genom att erbjuda de anställda en god arbetsmiljö. Vidare beskrivs att hälso- och arbetsmiljöarbetet skall främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Syftet med arbetsmiljöbestämmelserna uttrycks vara att utgöra grunden för det gemensamma hälso- och arbetsmiljöarbetet och därmed skapa likartade förutsättningar för de olika verksamheterna inom kommunen. I dokumentet finns bland annat strategier och uppdrag i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Några av dessa återges nedan:

"Det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i det vardagliga arbetet. Detta arbete dokumenteras och kvalitetssäkras genom att:"

- Årlig systematisk arbetsmiljöprocess (AFS 2001:1) genomförs på respektive arbetsplats.
- Skyddsronder ska genomföras minst 1 gång/år, dessa skall protokollföras.
- Ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud skall utredas och åtgärdas.
- Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det anges också att förvaltningarna skall säkerställa rutinerna för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå enligt checklisten för systematiskt arbetsmiljöarbete.

7. Uddevalla kommuns styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Enligt riktlinjer för styrning samt reglementen för nämnder i Uddevalla kommun, UaFS reviderade 2008-09-10, skall kommunstyrelsen ha det övergripande arbetsmiljöansvaret såsom arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen. I dokumentet *Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete* anges att kommunstyrelsen som anställande myndighet är ytterst ansvarig för arbetsmiljön för de anställda och skall följa upp att nämnderna och förvaltningarna driver verksamheten i enlighet med styrdokumentet för arbetsmiljön. Det beskrivs i dokumentet att kommunstyrelsen har direktansvar för förvaltningschefernas egen arbetsmiljö och att det i kommunstyrelsens uppgift ingår att se till att arbetsmiljölagen följs inom förvaltningarnas samtliga nivåer.

Av reglementet ovan framgår att respektive nämnd inom sitt verksamhetsområde ansvarar för arbetsmiljöfrågor som påverkas av nämndens verksamhetsbeslut. I arbetsmiljöbestämmelserna för kommunen uttrycks också att nämnderna har ett verksamhetsansvar och skall se till att de lagkrav som gäller inom arbetsmiljöområdet efterlevs. Vidare beskrivs i arbetsmiljöbestämmelserna att förvaltningschefen är arbetsgivarens ställföreträdare och ansvarar för att i det dagliga arbetet verkställa kommunens personalpolitik. Av

dokumentet framgår också att cheferna har det juridiska och arbetsrättsliga ansvaret för verksamheten enligt gällande delegation och skall fatta och verkställa beslut på varje nivå i organisationen. Skyddsombud/Arbetsplatsombud skall delta i planering och genomförande av arbetsmiljöarbetet och medarbetarna skall aktivt medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter finns beskrivet för nivåerna kommunstyrelsens ordförande till kommundirektör, kommundirektör till förvaltningschef samt förvaltningschef till chefer inom förvaltningen. Av fördelningen från kommunstyrelsens ordförande till kommundirektören framgår bland annat att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna innebär att:

- Se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet sker med en övergripande planering, ledning och kontroll inom kommunens olika förvaltningar.
- Tillämpa Uddevalla kommuns arbetsmiljöbestämmelser.
- Följa upp att det finns rutiner för utredning av ohälsa, olyckor och tillbud.
- Att i samband med budgetarbetet verka för att det bedrivs en ekonomisk planering över de arbetsmiljöförbättrande åtgärder som planeras i de olika förvaltningarna och att det fortlöpande skapas ekonomiska och personella förutsättningar för arbetsmiljöarbetet.

Enligt arbetsmiljöbestämmelserna beskrivs att för att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter skall medföra ett överförande av arbetsmiljöansvar krävs att den som mottager uppgifterna har kompetens och befogenheter att utföra dessa. Det uttrycks också att det alltid kvarstår en tillsynsplikt hos den som fördelat arbetsmiljöuppgifterna.

Vid intervju med kommunstyrelsen samt socialnämndens ordförande beskrevs arbetsmiljö som viktigt och som något som ständigt behöver uppmärksammas och synliggöras. Båda ordförandena uttryckte att arbetsmiljöfrågor i första hand lyfts och behandlas om det inträffat något speciellt. Kommunstyrelsen behandlar arbetsmiljö främst inom ramen för intern kontroll där träffar med nämndernas presidium sker två gånger per år. Socialnämnden tar främst del av arbetsmiljöfrågor via års- och delårsrapportering, där ohälsostatistik redovisas. Någon löpande rapportering beskrevs inte förekomma i kommunstyrelsen eller socialnämnden. De båda ordförandena upplever inte Uddevalla kommuns organisering (där nämnden är undantagen uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet) kring arbetsmiljöfrågor som något problem och beskriver att de inte reflekterat speciellt mycket kring denna frågeställning. Kommunstyrelsens ordförande uttrycker begränsad kännedom kring kommunstyrelsens yttersta ansvar kring arbetsmiljön samt fördelning av arbetsmiljöuppgifter nedåt i organisationen. Exempelvis finns ingen rutin för att följa upp och säkerställa att nämnderna och förvaltningarna driver det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med, av kommunstyrelsen, fastställda dokument och riktlinjer.

7.1 Våra kommentarer

I Uddevalla kommuns dokument *Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete* framgår hur kommunens organisation är tänkt att fungera när det gäller inriktning och ansvar kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt 6 kap. 7 § kommunallagen skall nämnderna inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. I kommunens reglemente anges att respektive nämnd inom sitt ansvarsområde ansvarar för arbetsmiljöfrågor som påverkas av nämndens verksamhetsbeslut. Det beskrivs vidare att som anställande myndighet är kommunstyrelsen ytterst ansvarig för arbetsmiljön för de anställda och att nämnden har ett verksamhetsansvar och skall se till att de lagkrav som gäller inom arbetsmiljöområdet efterlevs.

Vi anser att det blir svårt för nämnden att tillse att lagkraven inom arbetsmiljöområdet efterlevs utan att tilldela nämnden några arbetsmiljöuppgifter. Nämndens formella styrning över arbetsmiljöområdet, som är av central betydelse för verksamheten, försvagas dramatiskt med gällande uppgiftsfördelning och befogenheter. I kontakter med en jurist på Arbetsmiljöverket uttrycks att det är mycket viktigt att uppgiftsfördelningar inom det systematiska arbetsmiljöarbetet är tydliga och att det inte bör förekomma någon risk för tolkningskring ansvarsfördelningen. I 3 kap. 10 § brottsbalken finns bestämmelser om straff för den som inte följt arbetsmiljölagen när detta medfört att någon avlidit, skadats, blivit sjuk eller utsatts för allvarlig fara. Påföljderna är böter eller fängelse och straffansvaret måste enligt svensk rätt riktas mot fysiska personer. Enligt arbetsmiljöverket har den förebyggande uppgiftsfördelningen haft stor betydelse när domstol bedömt straffrättsligt ansvar, varför det måste anses av yttersta vikt att kommunen tydliggör vilka uppgifter som åligger nämnd respektive kommunstyrelse i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är också viktigt att beakta skillnaden mellan straffansvar och arbetsmiljöansvar, där arbetsmiljöansvaret gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet och tar sikte på situationen innan något olycksfall inträffat i arbetet. Arbetsmiljöansvaret ligger alltid kvar på arbetsgivaren i juridisk mening.

Kommunstyrelsen uttrycker begränsad kännedom om aktuella arbetsmiljöbestämmelser, vilket är allvarligt och en brist, då kommunstyrelsen är ytterst ansvarig för arbetsmiljön för de anställda och skall tillse att arbetsmiljölagen följs inom förvaltningarnas samtliga nivåer.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att tydliggöra nämndens uppgifter inom arbetsmiljöområdet samt konsekvenser av antagen uppgiftsfördelning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi rekommenderar också kommunstyrelsen, att som ytterst ansvarig för arbetsmiljön, säkerställa att såväl extern lagstiftning som interna styrdokument efterföljs inom kommunens samtliga verksamhetsnivåer.

8. Systematiskt arbetsmiljöarbete inom socialförvaltningen

I övergripande bestämmelser för kommunstyrelsen och övriga nämnder i Uddevalla kommun uttrycks att respektive nämnd inom sitt ansvarsområde ansvarar för arbetsmiljöfrågor som påverkas av nämndens verksamhetsbeslut.¹ Vidare beskrivs att nämnden har ett verksamhetsansvar och skall tillse att de lagkrav som gäller inom arbetsmiljöområdet efterlevs. När det gäller fördelningen av arbetsmiljöuppgifter från kommundirektör till förvaltningschef framgår att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna bland annat innebär att:

- Organisera det systematiska arbetsmiljöarbetet vad avser övergripande planering, ledning och kontroll inom förvaltningen.
- Tillämpa Uddevalla kommuns arbetsmiljöbestämmelser.
- Bevaka att gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter klart visar vem i organisationen som har ansvaret för varje typ av fråga samt att förvissa sig om att kompetens, resurser och befogenheter finns.
- Se till att det finns rutiner och tillämpa dessa, för utredning av ohälsa, olyckor och tillbud samt göra en årlig sammanställning av dessa.
- Se till att en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet upprättas och att denna följs upp.
- Stimulera till ständiga förbättringar inom hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Cheferna inom socialförvaltningen har det formella ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet och får ett visst stöd, framförallt när det gäller utbildning och information, av förvaltningens tre personalsekreterare. Förvaltningschefen beskriver arbetsplatsträffar som grunden för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen. Arbetsplatsträffarna

¹ Riktlinjer för styrning samt reglementen för nämnder i Uddevalla kommun UaFS, reviderade 2008-09-10

genomförs på respektive enhet ungefär en gång/månaden. Förvaltningen har en central samverkansgrupp och kommer från och med februari 2009, efter önskemål från fackförbunden samt lokalt samverkansavtal för Uddevalla kommun 2008-01-01, att prova avdelningssamverkan inom handikappomsorgen. Det finns ett arbetsutskott till socialtjänstens samverkansgrupp som sammanträder fyra gånger/år och bland annat behandlar arbetsmiljöstatistik (skador, tillbud, sjukfrånvaro) samt rehabiliteringsärenden.

Förvaltningen genomför varje år en systematisk arbetsmiljögenomgång som skall vara utförd före vecka 22.² Ledningsgruppen skickar, efter beslut, ett uppdrag till alla arbetsledare med instruktioner för hur årets uppföljning av arbetsmiljön skall genomföras. Huvudprincipen är att respektive verksamhetschef kontaktar det lokala skyddsombudet och bokar tid för ett möte där man tillsammans går igenom förra årets protokoll samt gör en inventering av risker och eventuella väsentliga brister i arbetsmiljön. Sammanställning görs i ett digitalt protokoll som respektive avdelningschef sedan har möjlighet att ta del av. När avdelningschefen, eller person som denne utser, tagit del av protokollet stäms dessa vid behov av med respektive verksamhetschef. Huvudskyddsombuden har möjlighet att följa upp sina respektive ansvarsområden genom träffar med de lokala skyddsombuden. Avslutningsvis sker ett möte mellan huvudskyddsombuden, avdelningschefer vid socialförvaltningen samt berörda fastighetsägare och därefter fattas beslut om eventuella åtgärder, behov av ytterligare information eller besök på den aktuella arbetsplatsen.

Alla nyanställda chefer samt skyddsombud/arbetsplatsombud skall genomgå en tvådagars obligatorisk arbetsmiljöutbildning som arrangeras centralt av kommunen. Utbildningen baseras på arbetsmiljölagen, kommunens styrdokument avseende arbetsmiljön samt riktlinjer för kommunens hälso- och rehabiliteringsarbete. Cheferna inom förvaltningen inbjuds också till en dagskonferens med tema *arbetsmiljö särskilt för chefer*. Utbildningen arrangeras centralt av kommunen med hjälp av extern föreläsare från företaget Prevent. Under temadagen varvas teori och praktik och områden som arbetsmiljölagen, chefsansvar och delegeringsansvar varvas med aktuella "case".

Under hösten 2007 genomfördes en medarbetarenkät bland samtliga medarbetare anställda av Uddevalla kommun. Av totalt 5 059 medarbetare svarade 2 940 på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 58 %. Sammanställningen av enkäten visade att Uddevalla kommun fick höga betyg gällande arbetsinnehåll samt påverkan och delaktighet, medan områden som bör prioriteras framöver var att förbättra arbetsmiljön, motarbeta oro för omorganisationer och förändrade arbetsuppgifter samt att utveckla chefernas ledarskap. Under våren 2008 fick varje förvaltning i uppdrag av centrala samverkansgruppen att gå igenom materialet och utarbeta handlingsplaner för att åtgärda såväl identifierade riskfaktorer som att behålla identifierade friskfaktorer. Handlingsplanerna sammanställdes centralt av förvaltningen och skickades sedan till personalavdelningen för analys. Den sammanställning som gjordes av personalkontoret för socialförvaltningen visade att de mest förekommande problemen var psykisk och fysisk ohälsa samt låg svarsfrekvens på medarbetarenkäten. (Socialförvaltningen hade en svarsfrekvens på 47 % i medarbetarundersökningen 2007). Åtgärder som föreslogs var bland annat att diskutera arbetsbelastningen med avdelningschef, använda hjälpmedel och förflyttningsteknik samt att cheferna skall finnas till hands i större utsträckning.

² Det systematiska arbetsmiljömaterialiet omfattar fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, miljöriskkartläggning, åldreskyddsronde (avser äldre och funktionshindrade i särskilt boende), hemtjänstens checklista för brandskydd i bostaden samt elsäkerhetskontroll (elsäkerhetsverkets checklista).

Antal tillsvidareanställda per 31/12 2008 i förvaltningen var 2 007 personer. Nedan redovisas sjukfrånvaron inom socialförvaltningen i jämförelse med kommunen för åren 2006 – 2008.

Total sjukfrånvaro i procent av överenskommen arbetstid	Socialförvaltningen			Uddevalla kommun		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Kvinnor	10,70	10,79	10,05	8,60	8,20	7,74
Män	4,79	5,26	4,33	4,3	4,4	3,76
Totalt	10,04	10,22	9,44	7,60	7,30	6,80

Sjukfrånvaron totalt inom förvaltningen för år 2008 var 9,44 % (10,22 % år 2007). För män var siffran 4,33 % (5,26 % år 2007) jämfört med 10,05 % (10,79 % år 2007) för kvinnor. Totalt för kommunen var sjukfrånvaron år 2008 6,8 % (7,3 % år 2007) och uppdelat 3,76 % för män (4,4 % år 2007) och 7,74 % för kvinnor (8,2 år 2007). Rapporterade arbetsskador år 2008 uppgår i förvaltningen till 251, vilket ligger i linje med de senaste två åren (251 år 2006 och 250 år 2007). Antalet rapporterade tillbud var under året 74. (61 år 2006 och 106 år 2007).

I intervjuer framkom att dialogen kring arbetsmiljöfrågor främst behandlats inom de olika samverkansnivåerna. Dialogen mellan ansvarsnivåerna kring arbetsmiljö, och då framförallt förvaltningschef – kommundirektör, beskrivs som knapphändig. Det uttrycktes att diskussion kring arbetsmiljöfrågor inte är speciellt vanligt i socialnämnden, utan att det främst förekommer vid års- och delårsrapportering.

8.1 Hemvårdsavdelningen

Antal tillsvidareanställda per 31/12 2008 inom hemvårdsavdelningen var 466. Sjukfrånvaron totalt för år 2008 var 8,91 % (10,51 % år 2007, 10,44 % år 2006). För män var siffran 5,65 % (7,37 % år 2007, 4,16 % år 2006) jämfört med 9,14 % för kvinnor (10,74 % år 2007, 10,91 % år 2006). Rapporterade arbetsskador år 2008 uppgår inom hemvårdsavdelningen till 60 (48 år 2007, 49 år 2006). Antalet rapporterade tillbud var under året 18 (39 år 2007, 25 år 2006).

Hemvårdsavdelningen följer förvaltningens systematiska arbetsmiljöprocess. Verksamhetscheferna rapporterar årligen genomförda skyddsronder samt vilka ombud som finns på arbetsplatsen. Exempel på ombud som förekommer är miljö, friskvård, elsäkerhet, nutrition, inkontinens, hörsel, syn samt palliativt ombud. I bokslutet för arbetsmiljöåret anges sjukfrånvaro, anmälda tillbud och arbetsskador, antal rehabiliteringsutredningar samt personalomsättning. Det beskrivs också vilken form av kompetensutveckling som utförts samt i vilken omfattning arbetsplatsträffar samt medarbetarsamtal genomförts.

Handlingsplaner och riskbedömningar upprättas i viss omfattning, samtidigt som det i intervjuer framkommer att det uträttas mycket i det löpande dagliga arbetet utan att det alltid fylls i och framgår av blanketter. När det gäller den av kommunen centralt framtagna *checklistan för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* samt *blankett för friskfaktorer* används dessa inte inom hemvårdsavdelningen. I intervjuer framkom att *antagna arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete* samt med-

följande dokument som är tänkta att användas i arbetsmiljöarbetet inte trängt ut i verksamheten.

Bearbetningen av den genomförda medarbetarenkäten, som är ett viktigt verktyg för kartläggning, behovsinventering samt riskbedömning av personalens psykosociala arbetsmiljö, upplevdes inom avdelningen som svår. Inom flera verksamheter var svarsfrekvensen mycket låg, vilket har gjort det svårt att skapa engagemang kring uppföljningen och formuleringen av handlingsplaner utifrån enkäten. Informationen med syftet kring enkäten och användningen av upprättade handlingsplaner, som har skickats in till kommunens personalkontor, upplevdes som bristfälligt.

I genomförd fokusgrupp med anställda inom hemvårdsavdelningen framkom att arbetsmiljö förekommer som en punkt på arbetsplatsträffarna som genomförs ungefär var femte vecka. Frågor som diskuterats på arbetsplatsträffarna är arbetsmiljön ute hos vårdtagarna, där rökning och bristande städning lyfts som problem. Det uttrycktes också att det är trångt hos vissa vårdtagare, vilket gör det svårt att hantera tunga lyft. Utrustning i form av arbetskläder och bilar är också återkommande frågeställningar på arbetsplatsträffarna och synpunkter som nämndes är att arbetskläderna inte är vinteranpassade samt att det saknas skåp och tvättmöjligheter för kläderna. När det gäller bilarna upplevs att det i större utsträckning behövs fyrhjulsdrift samt backljus då flera av brukarna bor relativt otillgängligt. Det beskrevs också att underhåll av bilarna i form av tvätt måste genomföras av personalen, vilket tar tid från ordinarie verksamhet. Våld och hot är en annan stor arbetsmiljöfråga som behandlats på arbetsplatsträffarna. Personalen upplever att det är en utmaning att förena omtanken kring brukarna med att hantera hotfulla situationer som kan uppkomma. Åtgärderna som vidtas är för det mesta att personalen utökas och att de får vara två som tar hand om krävande brukare. Det uttrycktes att arbetsskador inte alltid anmäls och att tillbud rapporteras i liten omfattning.

Förutom våld och hot beskrevs stress och tidspress som andra risker i arbetsmiljön, vilka ibland försvårar att ge den omvårdnad som behövs. En insats som sällan hinner med att genomföras, då det inte utgår något bistånd för denna, beskrevs vara träningen för brukarna som ordinerats i program av sjukgymnaster samt arbetsterapeuter. En annan risk som nämndes var kommunikationen med rehab angående hjälpmedel, där det ibland upplevdes ta väldigt lång tid innan ett hjälpmedel för brukaren kommer på plats. Personalen upplevde att skyddsronder genomförs i viss utsträckning, men att ronder sällan/aldrig utförs i brukarnas hem, vilket är en stor del av arbetsmiljön för personalen. Medarbetarna uttryckte en osäkerhet kring resultatet efter genomförd medarbetarenkät samt om handlingsplaner har upprättats. Det fanns en mängd tankar kring förbättringar i verksamheten, där personalen bland annat nämner utökad personalstyrka, bättre bilar, anpassade arbetskläder/skor samt en utökad förståelse från politiker och högre chefer för verksamhetens komplexitet. Personalen upplever att högre chefer samt politiker har en tendens att främst se det mesta i staplar som det sedan laboreras med, och uttryckte önskemål om fler besök ute i verksamheterna för att öka kunskapen och förståelsen för personalen samt brukarnas situation.

8.2 Avdelningen för särskilda boenden

Antal tillsvidareanställda per 31/12 2008 inom avdelningen för särskilda boenden var 751. Sjukfrånvaron totalt för år 2008 var 11,13 % (12,19 % år 2007, 12,03 % år 2006). För kvinnor var siffran 11,56 % (12,64 % år 2007, 12,46 % år 2006), jämfört med 2,72 % för män (2,98 % år 2007, 4,02 % år 2006). Rapporterade arbetsskador år 2008 uppgår inom avdelningen för särskilda boenden till 101 (98 år 2007, 103 år 2006). Antalet rapporterade tillbud var under året 35 (27 år 2007, 25 år 2006).

Avdelningen för särskilda boenden följer, liksom hemvårdsavdelningen, förvaltningens systematiska arbetsmiljöprocess. Verksamhetscheferna rapporterar årligen skyddsronder för fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt rond för äldre och/eller funktionshindrade personer. Det genomförs också en miljöriskkartläggning. Exempel på ombud som förekommer är friskvård, miljö, elsäkerhet, äldresäkerhet, kost, inkontinens, sårvård samt munvårdsombud. I bokslutet för arbetsmiljöåret används förvaltningens gemensamma mall och det anges anmälda tillbud och arbetsskador, antal som slutat på enheten, sjukfrånvaro samt antal rehabiliteringsutredningar. Det rapporteras vilken form av kompetensutveckling som utförts samt i vilken omfattning arbetsplatsträffar samt medarbetarsamtal genomförts. Handlingsplaner samt riskbedömningar förekommer i flera fall i anslutning till genomförda skyddsronder. När det gäller den av kommunen centralt framtagna *checklistan för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* samt *blankett för friskfaktorer* används dessa inte inom avdelningen för särskilda boenden. I intervjuer framkom att *antagna arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete* samt medföljande dokument som är tänkta att användas i arbetsmiljöarbetet inte trängts ut i verksamheten.

Inom avdelningen har resultaten för medarbetarenkäten lämnats ut och diskuterats på boendena i alla arbetsgrupper. Verksamhetscheferna har tillsammans med arbetsgruppen, inklusive skyddsombud, prioriterat de frågeområden som fått dåliga resultat och diskuterat åtgärder. Inom vissa verksamheter har svarsfrekvensen varit så låg att resultatet inte har varit tillförlitligt för hela gruppen, vilket har gjort att handlingsplaner inte upprättats. Vid intervjuer framkom att enkäten också inom denna avdelning upplevdes som alltför stor och svår. Exempelvis var det 56 frågeområden som skulle presenteras och diskuteras per arbetsgrupp. Då arbetsgrupperna dessutom blandades i redovisningen och resultaten kom i form av 56 powerpointbilder utan sammanställning, upplevdes uppgiften mycket tidskrävande och svår att utföra.

I intervjuer framkom att verksamhetschefernas egen arbetsmiljö periodvis upplevs som hård och psykiskt krävande. Det beskrevs att verksamhetscheferna har att hantera en mängd arbetsuppgifter i kombination med krävande kontakter med anhöriga och brukare. I genomgången av verksamhetschefernas svar på medarbetarenkäten framkom att arbetsmiljöfrågor inte diskuteras tillräckligt noga på arbetsplatsträffarna. Punkten finns med på dagordningen men det är sällan några frågor som lyfts. I diskussionen av medarbetarenkäten framkom också att verksamhetscheferna upplever att det tillkommer arbetsuppgifter från många olika håll och att arbetet är svårt att styra eftersom det är många som efterfrågar uppgifter från verksamhetscheferna kontinuerligt under året. Vid en kartläggning för fyra år sedan av hur stora områden en verksamhetschef kan ansvara för konstaterades att den ideala omfattningen är cirka 30 medarbetare/chef. Inom avdelningen för särskilda boenden är medeltalet idag 44 medarbetare/chef, samtidigt som det administrativa stödet till cheferna beskrivs som relativt litet.

I genomförd fokusgrupp med anställda inom avdelningen för särskilda boenden framkom att arbetsplatsträffar genomförs cirka en gång/månaden. Arbetsmiljö förekommer som en punkt på träffarna, även om det inte alltid lyfts några frågor. Det uttrycktes att det fanns många frågor som det pratas om i personalgrupperna men som inte tas upp på arbetsplatsträffen då personalen upplever att de i vissa fall inte vågar ta upp det som är viktigt. En återkommande fråga som behandlats har varit rutiner kring kök, där hygienrutiner samt bemanning upplevs som brister. Ett annat problemområde som lyfts gällande arbetsmiljön är sommaren, då det beskrivs som svårt att få vikarier vilket tillsammans med bristande introduktion gör att ordinarie personal får arbeta i dubbel utsträckning. Mycket av det som framkommer på de fysiska arbetsmiljöronderna upplevs av personalen som återkommande och svårt att åtgärda. Exempel som nämns är torr luft och läckage i vissa byggnader. Personalen uttryckte en stor oro kring brandsäkerheten och hur de skulle agera om brand inträffade. Medarbetarna hade inte deltagit i någon brandövning och majoriteten

visst inte om det fanns någon brandutrustning tillgänglig på arbetsplatsen. Personalen beskrev också att sängarna i flera rum var för stora för att få ut genom dörren vid eventuell utrymning.

Personalen beskrev att det har genomförts en medarbetarenkät men att svarsfrekvensen var dålig. Några i gruppen ansåg att de dämpade sina svar då de inte ville vara alltför negativa, speciellt kring frågor som handlade om chefen, medan andra i fokusgruppen ansåg att de fritt kunde föra fram sina åsikter i enkäten. Medarbetarenkäten upplevdes som lång och att det var svårt att dra några slutsatser när så få hade svarat. Personalen i fokusgruppen hade inte varit delaktiga i framtagandet av någon handlingsplan kopplat till enkäten. Några i fokusgruppen har gått igenom resultatet på arbetsplatsträffar, andra har inte fått någon återkoppling överhuvudtaget. Medarbetarna får kontinuerligt utbildning i lyftteknik medan utbildning kring samverkanssystemet samt kommunens arbetsmiljöarbete saknas. Som förbättringsområden nämndes att det är viktigt att kunna erbjuda de som vill heltidsanställning och att det upplevdes som att det har pratats om detta i väldigt många år utan att någonting har hänt. Det uttrycktes som viktigt att förbättra arbetsmiljön och bemanningen under framförallt sommarperioden, liksom att försöka höja statusen för yrket och hitta samverkansmöjligheter med kommunens omvårdnadsutbildningar. Avslutningsvis beskrevs klimatet på arbetsplatsen som bra med goda arbetskamrater, eller som en medarbetare uttryckte det, "det är tur att man har varandra".

8.3 Våra kommentarer

Det finns inom socialförvaltningen en väl upparbetad struktur kring hanteringen av arbetsmiljöfrågor, även om denna struktur inte alltid följer kommunens bestämmelser kring den systematiska arbetsmiljöprocessen. Dialogen mellan ansvarsnivåerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och då framförallt förvaltningschef – kommunstyrelse, är bristfällig och försvårar kommunstyrelsens uppgift att tillse att arbetsmiljölagen följs inom förvaltningen. Dialogen kring arbetsmiljö i socialnämnden beskrevs främst ske i samband med års- och delårsrapportering, vilket gör det svårt för nämnden att ha tillräcklig intern kontroll gällande arbetsmiljön och uppfylla nämndens verksamhetsansvar som innefattar att tillse att lagkraven som gäller inom arbetsmiljöområdet efterlevs. Medarbetarenkäten har bidragit till att skapa dialog kring arbetsmiljöfrågor inom förvaltningen. Tyvärr har information kring syfte, utformning samt hanteringen av resultatet uppvisat brister, vilket skapat frustration inom förvaltningen. Den låga svarsfrekvensen (47 %) gör också att tillförlitligheten till framkomna resultat blir svaga. Det presenteras inte heller någon bortfallsanalys för att få en bild av om de som inte svarat på enkäten har avvikande synpunkter kring genomförda frågeställningar. Stora enkäter kräver avsevärda resurser att genomföra, vilket ställer höga krav på att det finns en genomtänkt plan och struktur för att uppnå en effektiv och ändamålsenlig hantering.

Arbetstagarna inom förvaltningen beskriver varierande delaktighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att säkerställa att kommunens samt förvaltningens intentioner i det systematiska arbetsmiljöarbetet tränger ut krävs en tydligare kontroll av implementeringen på samtliga ansvarsnivåer. I genomförda fokusgrupper framkom att en pressad arbetssituation för medarbetarna bidrar till att insatser för brukarna inte kan genomföras enligt plan. Bland annat genomförs träningen som ordinerats av sjukgymnaster samt arbetsterapeuter i låg omfattning samtidigt som bristande bemanning inom äldreboenden riskerar att äventyra patientsäkerheten.

9. Avslutande kommentarer

9.1 Utifrån granskningens revisionsmål

Granskningens syfte var att övergripande bedöma om socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete så att avsedd effekt uppnås. Granskningen har inriktats på hemvårdsavdelningen samt avdelningen för särskilda boenden inom socialtjänsten. Nedan följer en kort sammanfattning av rapportens iakttagelser utifrån granskningens revisionsmål.

- **Den årliga systematiska arbetsmiljöprocessen genomförs på arbetsplatserna**

Det finns inom socialförvaltningen en väl upparbetad struktur kring hanteringen av arbetsmiljöfrågor och det genomförs årligen en systematisk arbetsmiljögenomgång. Förvaltningen följer dock inte kommunens riktlinjer fullt ut kring innehållet i den systematiska arbetsmiljöprocessen.

- **Handlingsplaner är upprättade efter genomförd medarbetarenkät.**

Handlingsplaner har samlats in av förvaltningen och skickats till kommunens personalavdelning för analys. I genomförda fokusgrupper framkommer att samtliga arbetsplatser ej upprättat handlingsplaner utifrån genomförd medarbetarenkät. En av anledningarna till detta beskrevs vara den låga svarsfrekvensen inom förvaltningen, där vissa enheter helt enkelt inte fått ett tillräckligt underlag för att erhålla tillförlitliga resultat.

- **Skyddsronder är genomförda och protokollförda.**

I den systematiska arbetsmiljögenomgången som socialförvaltningen genomför ingår att för respektive verksamhetschef gå igenom den fysiska och psykosociala arbetsmiljön och inventera eventuella väsentliga risker i arbetsmiljön. Flera verksamheter genomför dessutom miljöriskkartläggning, äldreskyddsronder samt elsäkerhetskontroll. I huvudsak genomför respektive verksamhetschef detta arbete tillsammans med lokalt skyddsombud. Medarbetarnas synpunkter samlas kontinuerligt in av verksamhetscheferna, framförallt vid gemensamma arbetsplatsträffar.

- **Kontinuerlig uppföljning och riskbedömning görs och handlingsplaner upprättas för det som ej går att åtgärda omgående.**

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs framförallt i anslutning till förvaltningens systematiska arbetsmiljögenomgång, där bland annat anmälda tillbud, arbetsskador, sjukfrånvaro samt antal rehabiliteringsutredningar anges. Rapporteringen behandlas främst av arbetsutskottet till socialtjänstens samverkansgrupp, som sammanträder fyra gånger årligen. Handlingsplaner och riskbedömningar upprättas till viss del i anslutning till genomgångar av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

- **Checklistan för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet används på verksamhetsnivå.**

Den av kommunen centralt framtagna checklistan för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå används inte inom socialförvaltningen. Kommunstyrelsen har inga rutiner för att säkerställa att, enligt antagna arbetsmiljöbestämmelser, nämnderna och förvaltningarna driver verksamheten i enlighet med styrdokumentet för arbetsmiljön.

- **Ansvariga chefer arbetar med att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaner och budget.**

Arbetsmiljöarbetet beskrevs som ständigt närvarande av intervjuade verksamhetschefer och det framkom att det uträttas mycket kring arbetsmiljön i det löpande dagliga arbetet,

utan att det alltid fylls i eller framgår av blanketter. I fastställd uppgiftsfördelning anges att det på övergripande nivå i samband med budgetarbetet skall verkas för att det bedrivs en ekonomisk planering över de arbetsmiljöförbättrande åtgärder som planeras i de olika förvaltningarna och att det fortlöpande skapas ekonomiska och personella förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Varken kommunstyrelsen eller socialförvaltningen har kunnat presentera någon ekonomisk planering kring detta eller hur de på ett tydligt sätt arbetar med att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaner och budget.

- **Arbetstagare får möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.**

I genomförda fokusgrupper med arbetstagare inom hemvårdsavdelningen samt avdelningen för särskilda boenden framkom att det fanns ett stort engagemang och flera kreativa idéer kring förbättringar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Medarbetarna beskrev dock varierande möjligheter och förutsättningar för att delta aktivt i arbetsmiljöarbetet.

9.2 Övriga kommentarer

Uddevalla kommun har sedan den senaste granskningen som berörde arbetsmiljön (2005) genomfört en hel del åtgärder, där bland annat *nya Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete* arbetats fram. Det finns en god vilja och ambition inom kommunen att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete och sjukfrånvaron har de senaste åren minskat. Sedan 2001 har ett utvecklingsarbete gällande friskvården bedrivits inom kommunen och det finns idag 270 utbildade friskvårdsombud på kommunens olika arbetsplatser, som tillsammans med medarbetare och chefer skall inspirera till att arbeta aktivt med hälsa och friskvård. Verksamheten leds av två hälsoutvecklare på kommunledningskontoret som ansvarar för att organisera verksamheten och bedriva såväl riktade friskvårdsprojekt som ansvarar för att organisera verksamheten och bedriva såväl riktade friskvårdsprojekt som att arrangera föreläsningar och hälsofrämjande gruppaktiviteter för kommunens medarbetare. Samtidigt som utvecklingen kring hälso- och arbetsmiljöarbetet gått framåt i kommunen visar granskningen att tankar, riktlinjer och bestämmelser från central nivå inte alltid implementeras ute i verksamheten och genomförs som det är tänkt. Att från central nivå agera utifrån ett synsätt att "det är ofta först om det hänt något som arbetsmiljöfrågor behandlas" skapar inte förutsättningar för en god kultur och strategisk förmåga avseende ansvarstagande i arbetsmiljöarbetet. Med gällande uppgiftsfördelning i Uddevalla kommun har kommunstyrelsen det yttersta ansvaret för personalens arbetsmiljö och skall tillse att arbetsmiljölagen följs inom nämndernas samtliga verksamhetsområden. Kommunstyrelsen har i dagsläget inte diskuterat att ta in *checklistan för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå* eller annan relevant arbetsmiljöstatistik från förvaltningarna, vilket gör det mycket svårt att skapa sig en övergripande bild av det arbete som förvaltningarna bedriver och om arbetsmiljölagen, dess föreskrifter samt kommunens interna krav och arbetsmiljöbestämmelser uppfylls. Bristen på information och underlag skapar en risk för att kommunstyrelsen inte kan uppfylla sitt omfattande arbetsmiljöansvar och agera strategiskt och ändamålsenligt kring frågor gällande arbetsmiljön. Bristen på riktlinjer kring hur information skall hanteras för att utgöra ett underlag för de strategiska frågorna kring arbetsmiljöarbetet som åligger kommunstyrelsen påpekades också i granskningen 2005 och har alltså fortfarande inte åtgärdats, vilket är anmärkningsvärt.

Forskning visar tydligt att för att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt hälso- och arbetsmiljöarbete som genererar fler långtidsfriska krävs ett välstrukturerat arbetsmiljöarbete. Särskild betydelse har policy, mål, avsatt budget för personalvård och rutiner och arenor för medarbetarnas inflytande över beslut som rör arbetsuppgifter.³ Att integrera hälsotänkande som en naturlig del i verksamheten kräver tid tillsammans med aktiva åt-

³ Delleve, L., Lagerström, M., Eklöf, M. (2004). Delaktighet och struktur i systematiskt arbetsmiljöarbete: betydelsen för rapporterade arbetsskador och arbetshälsa bland personal i kommunal vård och omsorg. Rapport från Arbets- och miljömedicin nr. 107. Göteborg: Arbets- och miljömedicin.

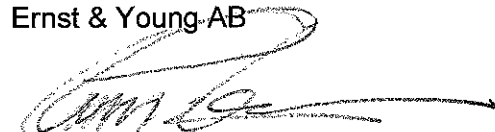
gärder och engagemang, både från arbetsgivare och arbetstagare. Uddevalla kommun och socialförvaltningen har kommit en god bit påväg i arbetsmiljöarbetet. Genom att ytterligare prioritera dessa frågor och områden skapas inte bara förutsättningar för att vara en attraktiv arbetsgivare med välmående medarbetare, utan också en på sikt effektivare och lönsammare organisation.

9.3 Vår bedömning

Utifrån syftet med granskningen, som var att övergripande bedöma om socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete så att avsedd effekt uppnås, bedömer vi att socialnämnden i huvudsak bedriver ett tillfredsställande arbetsmiljöarbete med tillräcklig intern kontroll. Utifrån strukturen och uppgiftsfördelningen kring arbetsmiljöarbetet i Uddevalla kommun har vi även fått granska samt pröva kommunstyrelsens roll och ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi bedömer med hänsyn till ovan gjorda iakttagelser att kommunstyrelsen, som ytterst ansvarig för medarbetarnas arbetsmiljö, kan utveckla arbetet med den interna kontrollen när det gäller att tillse att arbetsmiljölagen samt kommunens interna arbetsmiljöbestämmelser följs inom förvaltningarnas samtliga nivåer.

Uddevalla 2009-03-25

Ernst & Young AB



Ann-Britt Johansson
Certifierad kommunal revisor



Erik Söderberg
Förvaltningsrevisor