



ÖREBRO

ÖREBRO KOMMUN
Stadsrevisionen

2020-12-17

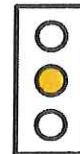
Till
Tekniska nämnden för yttrande.
Kommunfullmäktiges presidium för kännedom

Revisionsrapport ” Granskning av tekniska nämndens arbetsmiljöarbete”

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Örebro kommun genomfört en granskning av tekniska nämndens arbetsmiljöarbete. Granskningen syftar till att bedöma om tekniska nämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Med ändamålsenligt arbetsmiljöarbete menas ett arbetsmiljöarbete som följer lagar, föreskrifter och kommunens interna styrdokument.

Efter genomförd granskning är den samlade revisionella bedömningen att tekniska nämnden *inte helt* säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Revisionsfråga	Kommentar
• Finns förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete?	<p>Delvis uppfyllt</p> <p>Granskningen visar att det finns en etablerad samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagare inom olika nivåer inom förvaltningen.</p> <p>Det finns en etablerad roll- och ansvarsfördelning samt tydliga riktlinjer och rutiner vilka enligt uppgift tillämpas av verksamheten. Vi noterar att visst övergripande stödmaterial kan utvecklas. Därutöver behöver stödet från HR-organisationen förbättras samt samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga företrädarna. Vi noterar även att det föreligger vissa brister i lokaler vilket påverkar medarbetarnas arbetsmiljö negativt samt verksamhetschefernas förutsättningar att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete. Vi anser även att nämnden bör genomföra en översyn av processen för introduktion av nya medarbetare</p>





ÖREBRO

ÖREBRO KOMMUN
Stadsrevisionen

2020-12-17

och chefer.

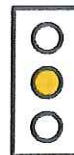
-
- Genomförs undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker i verksamheten?

Delvis uppfyllt

Inom förvaltningen finns riktlinjer och rutiner för undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker som uppges vara kända och tillämpas av verksamheten.

Det finns en upparbetad systematik för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt uppgift förekommer att tillbud som bedöms som ringa inte rapporteras in i systemet. Vi bedömer att denna brist kan påverka hanteringen av tillbud negativt då det finns en risk att adekvata åtgärder uteblir.



-
- Genomförs systematiska uppföljningar av medarbetarnas arbetsmiljö till nämnden?

Uppfyllt

Det finns en upprättad rutin för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp och återrapporteras till nämnden.



-
- Fattar nämnden beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön vid behov?

Uppfyllt

Granskningen visar att nämnden med anledning av tidigare identifierade brister vill få löpande information om utvecklingen av förvaltningens arbetsmiljöarbete. Vi noterar





ÖREBRO

ÖREBRO KOMMUN
Stadsrevisionen

2020-12-17


även att nämnden aktivt arbetat med lokalfrågan för att förbättra förutsättningarna för en god arbetsmiljö för verksamheten.

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderas tekniska nämnden:

- Att säkerställa att verksamheterna har tillräckliga förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete.
- Att säkerställa att verksamheterna har kännedom om samt tillämpar riktlinjer och rutiner för rapportering och hantering av tillbud och olyckor på ett likvärdigt sätt.
- Att tydliggöra vilka arbetsmiljöutbildningar som en ny arbetsledande chef ska genomgå samt säkerställa att samtliga chefer erhåller arbetsmiljöutbildningar fortlöpande.
- Att genomföra en översyn av processen för introduktion av nya medarbetare och chefer. Detta i syfte att skapa goda förutsättningar för nya medarbetare och chefer i sina respektive roller.
- Att föra dialog med kommunstyrelsen kring åtgärder för att anpassa stödet från HR-funktionen utifrån de behov som tekniska nämndens verksamheter har.

Vi emotser tekniska nämndens yttrande över denna skrivelse och bilagd rapport med förslag till åtgärder samt tidplan senast 2020-04-08.


Lena Jansson
ordförande


Lars Norling
Revisor

Granskning av tekniska nämndens arbetsmiljöarbete

Örebro kommun
November 2020

Carl-Gustaf Folkeson, certifierad kommunal revisor
Elinore Fahlgren, projektmedarbetare
Helena Richardsson, projektledare

Innehållsförteckning

1.	Inledning	3
1.1.	Bakgrund	3
1.2.	Syfte och revisionsfrågor	3
1.3.	Avgränsning	3
1.4.	Revisionskriterier	3
1.5.	Metod	4
2.	Granskningsresultat	5
2.1.	Arbetsmiljöarbetets förutsättningar	5
2.1.1.	lakttagelser	5
2.1.2.	Bedömning	8
2.2.	Undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker	9
2.2.1.	lakttagelser	9
2.2.2.	Bedömning	10
2.3.	Uppföljning av arbetsmiljöarbetet till nämnden	11
2.3.1.	lakttagelser	11
2.3.2.	Bedömning	11
2.4.	Vidtagande av åtgärder vid identifierade brister	11
2.4.1.	lakttagelser	11
2.4.2.	Bedömning	12
3.	Revisionell bedömning	13
3.1.	Bedömningar mot revisionsfråga	13
3.2.	Rekommendationer	13

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Örebro kommun genomfört en granskning av tekniska nämndens arbetsmiljöarbete. Granskningen syftar till att bedöma om tekniska nämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Med ändamålsenligt arbetsmiljöarbete menas ett arbetsmiljöarbete som följer lagar, föreskrifter och kommunens interna styrdokument.

Efter genomförd granskning är den samlade revisionella bedömningen att tekniska nämnden *inte helt* säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Revisionsfråga	Bedömning
Revisionsfråga 1: Finns förutsättningar för att bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete?	Delvis uppfyllt
Revisionsfråga 2: Genomförs undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker i verksamheten?	Delvis uppfyllt
Revisionsfråga 3: Genomförs systematiska uppföljningar av medarbetarnas arbetsmiljö till nämnden?	Uppfyllt
Revisionsfråga 4: Fattar nämnden beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön vid behov?	Uppfyllt

Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderar vi tekniska nämnden:

- Att säkerställa att verksamheterna har tillräckliga förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete.
- Att säkerställa att verksamheterna har kännedom om samt tillämpar riktlinjer och rutiner för rapportering och hantering av tillbud och olyckor på ett likvärdigt sätt.
- Att tydliggöra vilka arbetsmiljöutbildningar som en ny arbetsledande chef ska genomgå samt säkerställa att samtliga chefer erhåller arbetsmiljöutbildningar fortlöpande.
- Att genomföra en översyn av processen för introduktion av nya medarbetare och chefer.
- Att föra dialog med kommunstyrelsen kring åtgärder för att anpassa stödet från HR-funktionen utifrån de behov som tekniska nämndens verksamheter har.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Arbetsmiljöarbetet ska enligt arbetsmiljölagstiftningen vara en systematisk process med återkommande aktiviteter där de centrala aktiviteterna är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna och kontroll av att åtgärderna faktiskt har bidragit till en bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfattar den fysiska arbetsmiljön såväl som organisatoriska, psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön.

Av tekniska nämndens verksamhetsplan med budget år 2020 framkommer att förvaltningen ska arbeta för att attrahera och behålla personal genom att stärka medarbetarnas engagemang, uppskattning och motivation samt verka för en god arbetsmiljö. Enligt tekniska nämndens reglemente har nämnden ett arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar inom sitt verksamhetsområde.

De förtroendevalda revisorerna i Örebro kommun har utifrån en risk- och väsentlighetsanalys valt att granska tekniska nämndens arbetsmiljöarbete.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om tekniska nämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Med ändamålsenligt arbetsmiljöarbete menas ett arbetsmiljöarbete som följer lagar, föreskrifter och kommunens interna styrdokument.

Granskningen besvarar följande revisionsfrågor:

- Finns förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete?
- Genomförs undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker i verksamheten?
- Genomförs systematiska uppföljningar av medarbetarnas arbetsmiljö till nämnden?
- Fattar nämnden beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön vid behov?

1.3. Avgränsning

Granskningen avgränsas till ställda revisionsfrågor och omfattar i huvudsak verksamhetsåret 2020. Revisionsobjektet i denna granskning utgörs av tekniska nämnden.

1.4. Revisionskriterier

Följande revisionskriterier (bedömningsgrunder) utgör i huvudsak grunden för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter

- Kommunens styrdokument inom området, ex. arbetsmiljöpolicy

1.5. Metod

De metoder som används i granskningen är intervju och dokumentanalys (bl.a. årsredovisning 2019, verksamhetsplan 2020, delårsrapport 2020, nämndens protokoll för 2020, arbetsmiljöpolicy, andra riktlinjer och rutiner, ett urval av enheternas åtgärdsplaner).

Intervju har genomförts med följande:

- Tekniska nämndens presidium
- Förvaltningschef för tekniska förvaltningen
- HR-strateg
- Huvudskyddsombud tekniska förvaltningen, Vision
- Huvudskyddsombud tekniska förvaltningen, Kommunal
- Huvudskyddsombud tekniska förvaltningen, SACO
- Verksamhetschef Park/gata
- Verksamhetschef Avfall
- Verksamhetschef Fordon
- Verksamhetschef VA
- Enhetschef Park/gata, bygg och drift
- Enhetschef Avfall, kundservice
- Enhetschef Fordon, vagnpark
- Enhetschef VA, planering
- Enhetschef VA, reningsverk
- Enhetschef VA, vattenverk
- Enhetschef VA, kundservice
- Enhetschef VA, ledningsnät

De intervjuade har beretts tillfälle att sakgranska ett utkast av rapporten innan färdigställande.

2. Granskningsresultat

2.1. Arbetsmiljöarbetets förutsättningar

Revisionsfråga 1: Finns förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete?

2.1.1. Iakttagelser

Roll- och ansvarsfördelning

Det är kommunfullmäktige som har det övergripande ledningsansvaret för arbetsmiljöområdet i kommunen och fördelar arbetsmiljöuppgifterna vidare till nämnderna. Tekniska nämnden ingår i programområdet samhällsbyggnad och har enligt nämndens reglemente ett arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar¹ inom sitt verksamhetsområde. I nämnden är det ordförande som står som ytterst ansvarig. Nämndens ordförande fördelar vidare arbetsmiljöuppgifterna till förvaltningschef som i sin tur fördelar arbetsmiljöuppgifterna till sina underställda chefer.

Fördelning av arbetsmiljöuppgift inom tekniska nämndens verksamheter dokumenteras och för detta finns särskilda blanketter². Originalen ska förvaras på förvaltningen och diarieföras, och en kopia ska ges till både överlämnare och mottagare av arbetsmiljöuppgift. Av blanketten framgår vad arbetsmiljöuppgifterna innebär, om mottagaren har genomfört en arbetsmiljöutbildning och hur returnering av arbetsmiljöuppgifter³ ska genomföras och dokumenteras. Även för detta finns en särskild blankett. I intervjuer med enhetscheferna framkommer att vissa har erfarenhet av returnering av arbetsmiljöuppgift och har kunskap om möjligheten, medan andra inte visste om att den möjligheten fanns.

Nämnden har beslutat att delegera vissa personalrelaterade ärenden till förvaltningschef och verksamhetschef såsom beslut om anställning av annan än verksamhetschef och beslut om disciplinpåföljd. Vidare framgår av nämndens delegationsordning⁴ att övriga beslut i frågor om anställning och anställningsförhållanden för arbetstagare inom Tekniska nämndens verksamhetsområde är verkställighetsåtgärder som är varje chefs ansvar i förhållande till underställda medarbetare. Ansvarsområden och fördelning av uppdrag och befogenheter beskrivs i dokumentet *Övergripande beskrivning för chefers uppdrag inom Örebro kommun*. Tekniska nämnden behåller rätten att när som helst återkalla delegering, generellt eller i ett särskilt ärende. Vidare har en delegat alltid rätt att överlämna ett ärende till nämnden för beslut om bedömning görs att det, med hänsyn till ärendets karaktär, är lämpligt.

Vidare framkommer att det på kommunens intranät finns tillgång till riktlinjer och rutiner som är gemensamma för alla kommunens chefer, däribland en särskild uppdragsbeskrivning för varje chefsnivå som beskriver vilka förväntningar som finns rörande ekonomi, verksamhet och personal. Det finns även särskilda sidor på intranätet som handlar om chefernas arbetsmiljöansvar. Det framgår bland annat att man som chef har ansvar att leda, planera och kontrollera/följa upp arbetsmiljöarbetet på sin enhet. På

¹ Nämndreglemente. *Örebro kommun*. Tekniska nämnden §5. Antagen av kommunfullmäktige 2014-12-17, §392.

² En blankett för överlämning från förvaltningschef till verksamhetschef, en för överlämning från verksamhetschef till enhetschef och en för överlämning från enhetschef till gruppchef.

³ Returnering av arbetsmiljöuppgifter innebär att ansvaret för att fullgöra arbetsmiljöuppgifterna återförs till den som fördelat uppgifterna.

⁴ Tekniska nämndens delegationsordning. *Örebro Kommun*. TN1059/2020.

intranätet finns också information om hur man bör agera vid specifika arbetsmiljösituationer såsom hot- och våldssituationer, när en medarbetare är alkohol- eller drogpåverkad på jobbet, när medarbetare utsätts för kränkande särbehandling, vid misskötsel eller vid medarbetares dödsfall.

Styrande dokument

Det är kommunens *arbetsmiljöpolicy*⁵ som sätter ramarna för arbetsmiljöarbetet. I policyn, som uttrycker ett värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning, fastställs att kommunens ambition är att ständigt förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare framgår att arbetsmiljön i Örebro kommun ska kännetecknas av följande:

- Ett hälsofrämjande och systematiskt arbete
- Delaktighet och samverkan
- Ett öppet och tolerant jämställt klimat
- Hög kompetens i arbetsmiljöfrågor

Utöver arbetsmiljöpolicyen finns flertalet riktlinjer och rutiner, exempelvis riktlinje för kränkande särbehandling, handlingsplan för hållbar arbetsmiljö för både kvinnor och män samt rutiner för kommunens visuellblåsfunktion. Det finns också mallar och checklistor som stöd i arbetsmiljöarbetet.

I intervju med enhetschef för park och gata framkommer att visst stödmaterial inte är optimalt för arbetsgruppen, exempelvis checklistan som används vid uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Eftersom arbetsgruppen är heterogen och verkar i olika miljöer är det svårt att aggregera resultatet på enhetsnivå. Detta gör att stödmaterial, speciellt det som tagits fram på kommunövergripandenivå, behöver bearbetas för att materialet ska kunna användas. Vidare framkommer att detta har uppmärksammats inom flera delar av verksamheten och att det pågår en diskussion om de övergripande mallarna (både kommunövergripande och förvaltningsövergripande). I sakgranskning framkommer att det systematiska arbetsmiljöarbetet från och med 2021 kommer att följas upp med en central enkät som administreras av HR-avdelningen. Resultatet kommer att summeras på respektive nivå för att underlätta hanteringen för chefer.

Målsättningar med arbetsmiljöarbetet

I kommunens *Övergripande strategi och budget 2020*⁶ framgår sex övergripande målområden. Inom målområdet *Hållbara och resurseffektiva Örebro* anges följande mål: "Som attraktiv arbetsgivare ska Örebro kommun rekrytera, utveckla och behålla kompetenta och engagerade medarbetare för att utveckla kommunens verksamheter".

I tekniska nämndens verksamhetsplan med budget 2020⁷ framgår att tekniska nämnden bidrar till utveckling inom kommunfullmäktigemålet genom följande åtagande:

- Stärka förutsättningarna för chefer att arbeta utifrån ledar- och medarbetarplattformarna.
- Stärka förutsättningarna för hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö.
- Fortsatt arbete med kompetensförsörjningshöjande åtgärder.

⁵ Arbetsmiljöpolicy. Örebro kommun. Antagen av kommunstyrelsen 2015-08-25.

⁶ Övergripande strategi och budget 2020. Örebro kommun. Antagen av kommunfullmäktige 2019-10-22.

⁷ Verksamhetsplan med budget 2019. Tekniska nämnden Örebro kommun. Beslut i tekniska nämnden 2019-02-14, §18.

- Kartlägga och samordna gemensamt utbildningsbehov inom förvaltningen.

För att kunna följa utvecklingen inom målområdet finns ett antal indikatorer, exempelvis Hållbart medarbetarengagemang (HME-index) och friskfaktorer.

Samverkan

Inom tekniska förvaltningen finns flertalet forum där arbetsmiljöfrågor hanteras, exempelvis arbetsplatsträffar och en samverkansgrupp. Samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan förvaltningen och de fackliga parterna sker inom ramen för Skyddskommittén. Skyddskommittén leds av förvaltningschefen och möten ska genomföras fyra gånger per år. Under skyddskommitténs möte i februari 2020 diskuterades bland annat vad som ingår i ledarskapet, hur introduktion av medarbetare ska ske och hur verksamheten kan säkra att medarbetare vågar anmäla kränkande särbehandling. Både i intervju med förvaltningsledningen och i intervju med de fackliga företrädarna framkommer att samverkan behöver utvecklas. Under året har mycket tid lagts på att frågor ska hanteras på rätt nivå inom organisationen vilket påverkat det strategiska arbetsmiljöarbetet negativt till viss del. I sakgranskning framhålls att det har skett ett utvecklingsarbete inom skyddskommittén. Man har bland annat tagit fram en arbetsmiljöplan för tekniska förvaltningen. I delårsrapport 2 framkommer att skyddskommittén har prioriterat följande områden för förvaltningens arbete framåt:

- Inga medarbetare eller chefer upplever sig utsatta för kränkande särbehandling.
- Medarbetare ska uppleva att målen för verksamheten är tydliga och följs upp på ett bra sätt.
- Medarbetarna ska uppleva att det inte finns några risker för säkerheten eller hälsan på arbetsplatsen.
- Chefers förutsättningar.

Till de prioriterade områdena har aktiviteter kopplats för att kunna följa framdriften i skyddskommittén.

Stödfunktioner och utbildning

Kommunens centrala HR-organisation finns som stöd till samtliga chefer och medarbetare. Enligt de intervjuade är det lätt att få kontakt med HR och stödet upplevs generellt sett som tillräckligt. I intervjuer med verksamhetschefer och enhetschefer framhålls dock att kvaliteten på stödet varierar. Det framkommer även att förståelsen för de förutsättningar som föreligger i verksamheterna behöver utvecklas inom HR-organisationen för att HR ska kunna stötta cheferna bättre.

Därutöver finns företagshälsovården som sköts av Regionhälsan. Regionhälsans uppdrag är bland annat att vara ett oberoende stöd till chefer och ledning gällande arbetsmiljö och att vara en expertkompetens som kan bedöma, ta fram metoder samt föreslå insatser/åtgärder i en konsultativ roll kring det som är arbetspåverkande. Regionhälsan kan exempelvis bistå med stödsamtal till chefer och medarbetare samt praktiskt stöd vid konflikthantering. I intervju framkommer att majoriteten av cheferna har goda erfarenheter av stödet från Regionhälsan. Chefer och medarbetare har även tillgång till verksamheten Kommunsupport⁸ som kan ge råd och stöd om lagar, rapportering av arbetsskador/tillbud och i rehabiliteringsärenden.

Både verksamhetschefer och enhetschefer har genomgått en utbildning med inriktning på arbetsmiljöarbete. Utbildningen "den goda arbetsplatsen" är ett partssamarbete mellan

⁸ Kommunsupport är kommunens interna servicecenter.

Örebro kommun, Regionhälsan och kommunens skyddsombud. Utbildning berör grunderna i arbetsmiljöarbetet för att individen ska kunna fullgöra sitt uppdrag som chef eller skyddsombud. Regionhälsan arrangerar även en utbildning rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

I intervju med verksamhetscheferna framkommer att många står i kö till kommunens utbildning och att kapaciteten inte är tillräcklig i relation till det behov som finns. Det framkommer även att det inte är tydligt vilka utbildningar som ska genomföras och att introduktionen av nya chefer och medarbetare behöver utvecklas. Vid senaste riskanalysen identifierades brister i den nuvarande introduktionsprocessen. Enligt uppgift har ett arbete påbörjats för att hantera detta.

I intervju med verksamhetscheferna framkommer att det finns förutsättningar som cheferna inte råår över, exempelvis problem med undermåliga lokaler inom verksamheterna fordon, vatten och avlopp samt park/gata. Denna fråga har identifierats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ingår som en aktivitet i nämndens verksamhetsplan 2020.

I intervju med enhetscheferna framkommer att de anser att de generellt sett har goda förutsättningar för att kunna bedriva ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbetet. De upplever att stödet de får från respektive verksamhetschef är tillräckligt.

2.1.2. Bedömning

Vi bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld.

Granskningen visar att det finns en etablerad samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagare inom olika nivåer inom förvaltningen. Genom att hantera arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffar, i samverkansgrupp och i skyddskommitté uppfylls kraven i arbetsmiljölagen samtidigt som det lokala arbetsmiljöarbetet får möjlighet att utvecklas. Vidare konstateras att det finns en etablerad roll- och ansvarsfördelning samt tydliga riktlinjer och rutiner vilka enligt uppgift tillämpas av verksamheten. Vi noterar att visst övergripande stödmaterial kan utvecklas, exempelvis checklistan som används vid uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Därutöver behöver stödet från HR-organisationen förbättras samt samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga företrädarna. Vi noterar även att det föreligger vissa brister i lokaler vilket påverkar medarbetarnas arbetsmiljö negativt samt verksamhetschefernas förutsättningar att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete. Vi anser även att nämnden bör genomföra en översyn av processen för introduktion av nya medarbetare och chefer. Detta i syfte att skapa goda förutsättningar för nya medarbetare och chefer i sina respektive roller.

2.2. Undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker

Revisionsfråga 2: Genomförs undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker i verksamheten?

2.2.1. Iakttagelser

Tekniska nämnden har tagit fram en för förvaltningen förstärkt årsprocess⁹, inkluderande verksamhetsplanering och uppföljning, intern kontroll, arbetsmiljö, miljö samt kvalitet. I årshjulet beskrivs vilka moment som ska genomföras och när de ska genomföras. Det finns även ett specifikt årshjul för förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete. Av årshjulet framgår att följande aktiviteter ska följas upp av skyddskommittén löpande under året:

- Arbetstlivsinriktad rehabilitering vid medarbetares sjukfrånvaro
- Arbets skador och tillbud anmäls, utreds och följs upp
- Arbetsplatsträffar (APT)
- Förebyggande och främjande arbetsmiljöinsatser
- Lagstadgade undersökningar vid behov
- Lokala arbetsmiljögrupper
- Riskbedömningar vid verksamhetsförändringar
- Skyddsronder genomförs
- Utbildningar i arbetsmiljö

I intervju med förvaltningschefen framkommer att årshjulen etablerades i början av detta år och förväntas få full effekt från och med 2021.

System för tillbud och arbetsskador

Inom tekniska förvaltningens verksamheter används systemet LISA för att dokumentera arbetsskador och tillbud. Informationen skrivs in med stöd av en guide och därefter skickas ett e-postmeddelande till berörda om det inträffade. Med systemet kan chefer följa och åtgärda inkomna händelser. Vid intervjuer med bland annat förvaltningschef, HR-strateg och enhetschefer framkommer att det finns utvecklingsområden kring systemet samt användningen av systemet. I dagsläget upplevs begränsningar på grund av Personsec (lönesystemet) vilket påverkar vilken chef som tar del av anmälan. Enhetscheferna uttrycker att det är av stor vikt att en anmälan kan göras på ett enkelt sätt och efterfrågar möjligheten att nå systemet via en app. Enhetschefer uttrycker vid intervju att det finns en risk att det förekommer viss underrapportering/mörkertal. Exempelvis att tillbud äger rum men inte anmäls på grund av att systemet är krångligt eller på grund av att personen ifråga bedömer tillbudet som ringa och inte anmäler det i systemet.

Skyddsronder och riskbedömning

I intervjuer framkommer att det finns en god systematik kring skyddsronder. Det uppges att skydds rond genomförs en gång per år av enhetschef och lokalt skyddsombud. Enligt rutin ska en riskbedömning göras av de risker som identifierats i samband med skydds rond och riskbedömningen ska dokumenteras. Vidare framkommer att verksamheterna har blivit bättre på att genomföra risk- och konsekvensanalyser inför förändring av verksamhet och arbetssätt jämfört med tidigare.

Medarbetarundersökning

Tekniska förvaltningen genomför årligen olika typer av medarbetarundersökningar. I slutet av 2019 genomfördes undersökning avseende hållbart medarbetarengagemang (HME) samt organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Resultatet av undersökningarna

⁹ Årshjul Tekniska förvaltningens förstärkta årsprocess.

presenterades under februari och bearbetades av chefer och medarbetare under våren. Bearbetningen skedde inom respektive enhet som prioriterade olika åtgärder och insatser vilket resulterade i en åtgärdsplan per enhet. Arbetet har följts upp på arbetsplatsträffarna under året.

Arbetsplatsträffar

Enligt rutin ska arbetsplatsträff genomföras inom respektive enhet varje månad. I intervju med verksamhetscheferna framhålls att arbetssättet kring träffarna behöver utvecklas. Som exempel nämns att problem och utmaningar inte fångas upp i tillräcklig utsträckning och att eskaleringen fungerar dåligt. Det blir ofta ett utbyte av information istället för dialog. I intervju med enhetscheferna uppges att de använder sig av en fast dagordning där arbetsmiljö är en stående punkt på agendan.

Kompetensstyrningsmodell

Enligt kommunens beslutade styrande modell för kompetensstyrning ska chef ha minst fyra strukturerade samtal per år med sina medarbetare. Året inleds med ett gruppsamtal om uppdraget, önskvärt resultat för året och behov av gemensam kompetensutveckling för att nå dit. Gruppsamtalet följs upp av ett utvecklingssamtal med uppföljning av de resultat som gjorts sen förra samtalet och vad som ska uppnås individuellt under kommande år. Resultatet för bakomliggande år följs också upp i lönesamtalet och avstämningssamtalet är en möjlighet att stämna av att utvecklingen går åt förväntat håll, vad medarbetaren behöver göra för att nå sina mål och förväntad löneutveckling. Enligt uppgift från intervju gås eventuella vidaredelegerade arbetsmiljöuppgifter igenom vid utvecklingssamtalet.

2.2.2. Bedömning

Vi bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld.

Inom förvaltningen finns riktlinjer och rutiner för undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker som uppges vara kända och tillämpas av verksamheten. Vidare genomförs regelbundna moment inom det systematiska arbetsmiljöarbetet som behandlar och fångar upp risker i arbetsmiljön. Vi konstaterar således att det finns en upparbetad systematik för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt uppgift förväntas de ny processerna få full effekt under 2021. Vi noterar att det kan finnas brister i rapporteringen av tillbud. Enligt uppgift förekommer att tillbud som bedöms som ringa inte rapporteras in i systemet, vilket gör att statistiken kan vara missvisande. Vi bedömer att denna brist kan påverka hanteringen av tillbud negativt då det finns en risk att adekvata åtgärder uteblir.

2.3. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet till nämnden

Revisionsfråga 3: Genomförs systematiska uppföljningar av medarbetarnas arbetsmiljö till nämnden?

2.3.1. Iakttagelser

Vid ett extra utökat presidium den 20 december 2019 diskuterades ett åtgärdspaket för tekniska förvaltningen med anledning av tidigare identifierade brister i arbetsmiljön. Vid ett uppföljande möte den 16 januari 2020 bestämde det utökade presidiet att föreslå Tekniska nämnden att ge förvaltningen ett uppdrag avseende återrapporering av arbets-

miljöarbetet. Vid tekniska nämndens sammanträde den 23 januari 2020 beslutades att nämnden vid varje sammanträde ska få information om utvecklingen av förvaltningens arbetsmiljöarbete. Nämnden ska bland annat få information om arbetet inom skyddskommittén, arbetet med kompetensförsörjning och resultatet av medarbetarundersökningar.

Vår genomgång av nämndens protokoll för 2020¹⁰ visar att nämnden löpande fått information om utvecklingen av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i enlighet med beslutet som togs i januari. Under året har nämnden även fått information om resultaten från medarbetarenkäterna som gjordes under hösten 2019 och en förstudie som gjorts angående nya lokaler för Tekniska förvaltningen.

Med anledning av omständigheterna kring Covid-19 har nämnden fått ställa in sina verksamhetsbesök. Syftet med besöken var att nämnden skulle få en större inblick i hur det dagliga arbetet ser ut inom de olika verksamheterna. Med anledning av detta kommer verksamheterna istället delta vid olika nämndmöten och berätta om sitt arbete.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet på övergripande nivå stäms av fyra gånger per år; i samband med budget, delårsrapport, intern kontroll och årsredovisning.

2.3.2. Bedömning

Vi bedömer revisionsfrågan som uppfylld.

Det finns en upprättad rutin för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp och återrapporteras till nämnden. Utöver de ordinarie avstämningspunkterna under året har nämnden beslutat om att få löpande information om utvecklingen av arbetet vid varje nämndssammanträde, vilket vi anser är positivt med anledning av tidigare identifierade brister.

2.4. Vidtagande av åtgärder vid identifierade brister

Revisionsfråga 4: Fattar nämnden beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön vid behov?

2.4.1. Iakttagelser

Vår genomgång av nämndens protokoll visar att nämnden diskuterat verksamheternas lokaler och bristande fysiska arbetsmiljö vid ett flertal tillfällen under året. Vid nämndens sammanträde i februari beslutade tekniska nämnden att ställa sig bakom förslaget till Lokalförsörjningsplan 2021-2024, som ligger till grund för investeringsplanen, och överlämna den till programnämnd Samhällsbyggnad för beslut. I förslaget till lokalförsörjningsplan beskrivs de behov som finns inom Tekniska nämndens ansvarsområde, bland annat redovisas kort- och långsiktiga behov av lokaler och anläggningar vad gäller volymökningar, nya verksamheter, samt planerade förbättringar och renoveringar. Som underlag används förutom befolkningsprognosen identifierade behov av verksamheterna inom ansvarsområdet.

I tekniska nämndens delårsrapport 2 med prognos¹¹ beskrivs att förvaltningen har utvecklat sitt arbetsmiljöarbete under året och vidtagit åtgärder för att stärka förutsättningarna för ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö. Som exempel nämns att förvaltningsövergripande prioriterade utvecklingsområden är framtagna utifrån de arbetsmiljöundersökningar som är genomförda senaste året och att

¹⁰ Tekniska nämndens protokoll för 2020 till och med mötet den 15 oktober 2020 omfattas av granskningen.

¹¹ Beslutad i Tekniska nämnden, den 28 september 2020, § 144

arbetsmiljöarbetet rapporteras till tekniska nämnden vid varje nämndsammanträde. I rapporten framgår att resultatet av årets medarbetarenkät kan ge viss indikation om arbetsmiljöåtgärningarna har gett någon effekt, men det är ett långsiktigt arbete och effekterna kan ta tid att se. Resultatet av enkäten om kränkande särbehandling visar att förvaltningens arbete går i rätt riktning även om målet rörande nolltolerans av kränkande särbehandling ännu inte är uppnått.

Kompetensförsörjningen beskrivs fortsatt som ett utmanande område och av delårsrapporten framgår att det är svårt att rekrytera inom vissa yrkesgrupper. Flera vakanser inom förvaltningen har dock återbesatts under året och arbetet med att säkra kompetensen fortsätter. I delårsrapporten framkommer även att förstudien rörande nya lokaler för verksamheterna på Aspholmen är i sitt slutskede. Nya lokaler för nämndens verksamhet innebär att förvaltningen får bättre förutsättningar för att genomföra nämndens åtaganden med ändamålsenliga lokaler. De nya lokalerna förmodas innebära förbättrade förutsättningar för arbetsmiljön vilket i sin tur bidrar till att göra tekniska förvaltningen till attraktiv arbetsplats.

Inom verksamhet Park och gata genomförs ett utvecklingsarbete med att tydliggöra enheternas uppdrag. Exempelvis dokumentation av medarbetarnas roller inom enhet Gata och trafik. Resterande enheter inom verksamheten kommer att genomföra samma utvecklingsarbete under året vilket bedöms skapa en tydlighet i organisationen, vilket också medför en god arbetsmiljö samt en mer effektiv och attraktiv arbetsplats.

Vidare framkommer att coronapandemin har påverkat förvaltningens prioriteringar av arbetsmiljöarbetet utifrån arbete med bland annat riskbedömning samt anpassningar utifrån rekommendationerna för att begränsa smittspridning av covid-19. I samband med pandemin har även frågor om medarbetarnas hemmaarbetsmiljö utifrån ett ergonomiskt perspektiv aktualiserats då delar av förvaltningens medarbetare arbetar hemifrån.

2.4.2. Bedömning

Vi bedömer revisionsfrågan som uppfylld.

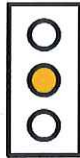
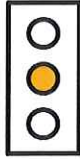
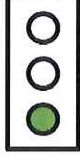

Granskningen visar att nämnden med anledning av tidigare identifierade brister vill få löpande information om utvecklingen av förvaltningens arbetsmiljöarbete. Vi noterar även att nämnden aktivt arbetat med lokalfrågan för att förbättra förutsättningarna för en god arbetsmiljö för verksamheten.

3. Revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Örebro kommun genomfört en granskning av tekniska nämndens arbetsmiljöarbete. Granskningen syftar till att bedöma om tekniska nämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Med ändamålsenligt arbetsmiljöarbete menas ett arbetsmiljöarbete som följer lagar, föreskrifter och kommunens interna styrdokument.

Efter genomförd granskning är den samlade revisionella bedömningen att tekniska nämnden *inte helt* säkerställer ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

3.1. Bedömningar mot revisionsfråga

Revisionsfråga	Kommentar	
• Finns förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete?	Delvis uppfyllt	
• Genomförs undersökning, analys och bedömning av arbetsmiljörisker i verksamheten?	Delvis uppfyllt	
• Genomförs systematiska uppföljningar av medarbetarnas arbetsmiljö till nämnden?	Uppfyllt	
• Fattar nämnden beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön vid behov?	Uppfyllt	

3.2. Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderas tekniska nämnden:

- Att säkerställa att verksamheterna har tillräckliga förutsättningar för att kunna bedriva ett adekvat arbetsmiljöarbete.
- Att säkerställa att verksamheterna har kännedom om samt tillämpar riktlinjer och rutiner för rapportering och hantering av tillbud och olyckor på ett likvärdigt sätt.
- Att tydliggöra vilka arbetsmiljöutbildningar som en ny arbetsledande chef ska genomgå samt säkerställa att samtliga chefer erhåller arbetsmiljöutbildningar fortlöpande.

- Att genomföra en översyn av processen för introduktion av nya medarbetare och chefer. Detta i syfte att skapa goda förutsättningar för nya medarbetare och chefer i sina respektive roller.
- Att föra dialog med kommunstyrelsen kring åtgärder för att anpassa stödet från HR-funktionen utifrån de behov som tekniska nämndens verksamheter har.

2020-12-08

Rebecka Hansson,
uppdragsledare

Helena Richardsson, projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av revisorerna i Örebro kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan daterad 2020-02-18. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.