



Stenungsunds kommun

**Kartläggning av arbetsmiljöansvaret
2008**

Revision
KPMG AB
12 januari 2009
Antal sidor: 6

Innehåll

| | | |
|-------|-------------------------------------|---|
| 1. | Bakgrund | 1 |
| 2. | Syfte och metod | 1 |
| 3. | Delegation av arbetsmiljöansvaret | 2 |
| 3.1 | Reglering | 2 |
| 3.2 | Struktur och delegering | 2 |
| 3.2.1 | Kommunstyrelsens delegation | 2 |
| 3.2.2 | Vidaredelegation | 2 |
| 3.2.3 | Ytterligare tydliggörande av ansvar | 3 |
| 4. | Personalenhetens roll | 3 |
| 5. | Ansvar och befogenheter | 3 |
| 6. | Uppföljning av arbetsmiljöansvaret | 3 |

1. Bakgrund

Kommunrevisionen gav KPMG i uppdrag att genomföra en förstudie avseende hur arbetsmiljöansvaret är tydliggjort och delegerat i kommunen. Syftet med förstudien var att ligga till grund för att planera och föreslå revisionsfrågor till en fortsatt granskning av arbetsmiljöansvaret. Förstudien avrapporterades muntligt och skriftligt till uppdragsgivaren 2008-11-03. Förslaget på fortsatt granskning beskrevs i förstudien med tre steg.

1. En kartläggning av beskrivande art där regler och struktur för arbetssätt och ansvarsfördelning redovisas. Kartläggningen görs av konsult från KPMG med hjälp av personalchefen som tillhandahåller relevant dokumentation samt muntlig information.
2. En föredragning av chefer i kommunen för att få ett exempel på hur dessa regler och strukturer kan ta sig i uttryck i ett konkret arbetsmiljöärende. Kommunrevisionen har då tillgång till den skriftliga kartläggningen. Konsult från KPMG kan vara behjälplig under föredraget med att ställa frågor till föredragande.
3. Ett antal intervjuer sker med chefer i organisationen för att ytterligare verifiera att lagar, föreskrifter och kommunens intensioner efterlevs.

KPMG har fått i uppdrag att genomföra kartläggningen enligt steg 1 och 2. Kartläggningen har genomförts av Liselott Daun, KPMG. I samband med avrapportering till kommunrevisionen i Stenungsund den 12 januari 2009 beslutades att inte genomföra steg 3.

2. Syfte och metod

Syftet med kartläggningen är att skapa en beskrivning av hur arbetsmiljöansvaret är tydliggjort och delegerat. Kartläggningen skall sedan utgöra underlag för att i steg 2 och 3 göra bedömning av om ansvaret för arbetsmiljö är tillfredställande delegerat. Följande revisionsfrågor ha valts för att genomföra kartläggningen:

- Hur är arbetsmiljöansvaret i kommunen reglerat?
- Hur är arbetsmiljöansvaret i kommunen strukturerat?
- Hur är arbetsmiljöansvaret delegerat?
- Är det formella arbetsmiljöansvaret kombinerat med befogenheter så att det är möjligt att ta det praktiska ansvaret?
- Hur säkerställs att arbetsmiljöansvaret är kommunicerat så att cheferna förstår vad som är avsikten med delegationen?

3. Delegation av arbetsmiljöansvaret

3.1 Reglering

Arbetsmiljölagen utgör grunden för arbetsmiljöarbetet. Vad det ställer för krav på arbetssätt finns beskrivet i det samverkansavtal som gäller i Stenungsunds kommun. Utgångspunkt för den del i samverkansavtalet som berör arbetsmiljöarbete beskrivs i arbetsmiljöföreskrift, AFS 2001:1 som handlar om systematiskt arbetsmiljöarbete.

I samverkansavtalet tydliggörs att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och för att nödvändiga åtgärder vidtas och fullföljs. Vidare säger avtalet att arbetsgivare och arbetstagare är skyldiga att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

3.2 Struktur och delegering

Arbetsmiljöansvaret kan delegeras samt vidaredelegeras en gång. Det vill säga att det inte är tillåtet att vidaredelegera mer än en gång. Det ställer krav på struktur och en genomtänkt delegation. Kommunen har strukturerat delegationen som följer.

3.2.1 Kommunstyrelsens delegation

Kommunstyrelsen (KS) har delegerat arbetsmiljöansvaret till kommundirektören och till verksamhetscheferna. Delegationen är tydliggjord i dokumentet, Kommunstyrelsens delegation till tjänstemän, och framgår i delegationsförteckningen Nr 2.2. Delegationen är antagen av KS 2007-09-24 och är reviderad 2008-08-25. I denna delegation ges kommundirektören och verksamhetscheferna ansvar för att:

- Undersöka arbetsförhållanden och risker inom enheten
- Bevaka eventuella arbetsmiljörisker i samband med förändringar i verksamheten
- Utredda orsaker till inträffade fall av olycka, olycksfall eller tillbud
- Planera, genomföra och kontrollera åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall och uppnå en tillfredställande arbetsmiljö
- Organisera arbetet med rehabiliteringen i enheten
- Vidaredelegera så att det framgår vem i organisationen som har ansvar för olika frågor inom arbetsmiljöområdet

3.2.2 Vidaredelegation

Vidaredelegation sker från verksamhetschef till det chefsled som är närmast verksamheten, dvs det finns inte ytterligare underställda chefer till detta chefsled. Inom skola och förskola innebär

det vidaredelegation från verksamhetschef till rektor eller enhetschef för förskola. När det gäller äldreomsorg och individ- och familjomsorg finns det avdelningschefer. Det är ett chefsled emellan verksamhetschef och enhetschef. Vidaredelegationen av arbetsmiljöansvaret går förbi avdelningscheferna eftersom det bara kan vidaredelegeras en gång. Det är viktigt att chefen närmast verksamheten har delegation. Det kan tyckas teoretiskt svårt att gå förbi ett chefsled i delegationen. Enligt personalchefen innebär det dock inte några problem i praktiken.

Vidaredelegationen dokumenteras i ett separat dokument för varje vidaredelegation och benämns, Vidaredelegation från chef till annan anställd. Dokumentet upprättas vid varje ny chefstillsättning och skrivs under av verksamhetschef samt mottagare av delegationen. Dokumentet betraktas som en skriftlig överenskommelse.

3.2.3 Ytterligare tydliggörande av ansvar

Om enhetschef anser att det finns behov av att ytterligare ge ansvaret för arbetsmiljö vidare till en enskild medarbetare kan detta göras. Det kan inte ske ytterligare vidaredelegation men det är möjligt att som chef uttrycka ett ansvar för arbetsmiljö som ett uppdrag eller en uppgift. Det formella arbetsmiljöansvaret går däremot aldrig vidare från chef till medarbetare.

4. Personalenhetens roll

Personalenheten fungerar som en resurs när det gäller kunskap och stöd inom arbetsmiljöområdet. Det kan innebära utbildning, rådgivning samt engagemang i specifika fall där det krävs större insatser i tid och kompetens. Även om personalenheten går in med stort engagemang i arbetsmiljöarbete både på individnivå och i projekt av olika slag så är hela tiden arbetsmiljöansvaret kvar hos chefen som fått delegation.

5. Ansvar och befogenheter

För att ett delegerat ansvar ska kunna tas behövs det befogenheter. Befogenheter kan handla om att ha legitimitet att fatta beslut om åtgärder samt ha resurser för dessa åtgärder. Det är en stående punkt i medarbetarsamtalen med enhetschefer huruvida de anser sig ha befogenheter att ta ansvar utifrån sin delegation.

Hur mycket resurser som fördelas till respektive chef för att hantera arbetsmiljöansvaret varierar från verksamhet till verksamhet utifrån deras respektive budgetprinciper.

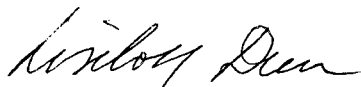
6. Uppföljning av arbetsmiljöansvaret

Samverkansavtalet ger struktur åt den löpande kommunikationen kring arbetsmiljöansvaret. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är tillfällen då arbetsmiljö diskuteras. De innebär att identifierade brister kontinuerligt åtgärdas och följs upp.

7. Sammanfattning

Efter genomförd kartläggning av hur arbetsmiljöansvaret är delegerat och strukturerat i kommunen samt att ha lyssnat på personalchefens samt en enhetschefs kommentarer till hur arbetsmiljöansvaret upplevs och kommuniceras har inte framkommit annat än att kommunen har ett väl genomtänkt och strukturerat arbetsmiljöarbete. Det framgår i kartläggningen att det finns en medvetenhet kring risker och att dessa risker har förebyggts i den utsträckning som är möjlig. Riskerna har förebyggts både genom tydlig struktur men också genom utbildning och stöd för att öka förståelsen för vad arbetsmiljöarbete innebär. Det som saknas enligt kommunens egna tjänstemän är en övergripande trafiksäkerhetspolicy.

Göteborg som ovan
KPMG AB



Liselott Daun
Certifierad kommunal yrkesrevisor