Revisionsrapport 2025
Genomförd på uppdrag av revisorerna
Augusti 2025

Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete och sjukfrånvaro

VÄNERSBORGS KOMMUN



Building a better working world

Innehållsförteckning

Sammanfattning 3

1. Samlad bedömning och rekommendationer 5

1.1. Samlad bedömning 5

1.2. Slutsats och rekommendationer 7

2. Inledning 9

2.1. Bakgrund 9

2.2. Syfte och revisionsfrågor 9

2.3. Revisionskriterier 9

2.4. Avgränsningar och ansvarig nämnd 10

2.5. Metod 10

3. Övergripande styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och sjukfrånvaro 11

3.1. Strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs i olika dokument 11

3.2. Övergripande styrning 17

3.3. Kommunen arbetar utifrån Sunt arbetslivs friskfaktorer 18

4. Kommunstyrelsen 19

4.1. Styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 19

4.2. Styrning och uppföljning av arbetet för att minska sjukfrånvaron 20

4.3. Vår bedömning 22

5. Barn- och utbildningsnämnden 25

5.1. Styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 25

5.2. Styrning och uppföljning av arbetet för att minska sjukfrånvaron 28

5.3. Vår bedömning 30

6. Socialnämnden 32

6.1. Styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 32

6.2. Styrning och uppföljning av arbetet med att minska sjukfrånvaron 35

6.3. Vår bedömning 37

Bilaga 1. Bakgrund 39

Bilaga 2. Revisionskriterier 40

Bilaga 3. Källförteckning 42

Bilaga 4. Beskrivning av dokumentation 43

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Vänersborgs kommun har EY genomfört en granskning med syftet att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare var syftet att bedöma om socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron inom sina respektive verksamheter.

Granskningen visar att kommunen har flera dokument som reglerar det systematiska arbetsmiljöarbetet, såsom riktlinjer, delegeringsordning och anvisningar för uppgiftsfördelning. Dock skapar mängden dokument en viss otydlighet kring ansvarsfördelningen. Rutiner och manualer finns som stöd för verksamheterna. Det finns utvecklingspotential i kommunstyrelsens styrning av arbetet, främst i att besluta om tydliga krav på ambitionsnivåer för arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker genom delårsrapporter, verksamhetsberättelser och personalekonomisk redovisning. Uppföljningen innehåller främst beskrivningar av genomförda aktiviteter och inte någon uppföljning eller utvärdering av arbetssätt eller strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genomförda stickprovskontroller från barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden visar på en variation i hur riskanalyser och handlingsplaner upprättas. Stickprovskontrollen visar vidare att nämndernas riskanalyser främst fokuserar på fysiska arbetsmiljörisker, medan organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker behandlas i en annan process genom kommunens medarbetarundersökningar. Inom socialnämnden noteras därtill att det finns en variation i hur enheter upprättar riskanalyser och handlingsplaner för att omhänderta arbetsmiljörisker.

Avseende arbetet för att minska sjukfrånvaron har kommunstyrelsen och nämnderna inte beslutat om nämndspecifika målsättningar för sjukfrånvaron. Granskningen visar att åtgärder för att minska sjukfrånvaron främst initieras av förvaltningarna. Uppföljning av sjukfrånvaron sker i delårsrapporter, verksamhetsberättelser samt den personalekonomiska redovisningen. Däremot saknar uppföljningen analys av bakomliggande orsaker för sjukfrånvaron. Granskningen visar att sjukfrånvaron fortsatt ligger högt i jämförelse med riket.

Utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är vår sammanfattande bedömning att kommunstyrelsen delvis har säkerställt ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen och barn- och utbildningsnämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Socialnämnden bedöms inte har säkerställt detta. Slutligen bedömer vi att kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden inte har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Tydliggöra ambitionsnivåer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Genomföra en årlig analys/uppföljning av strukturer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- Säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner upprättas och dokumenteras på ett likartat sätt i hela kommunen.
- Stärka styrningen i arbetet med att minska sjukfrånvaron i form av att besluta om aktiviteter utifrån kommunfullmäktiges målsättningar.
- Analysera bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Det i syfte att kunna besluta om adekvata åtgärder.

Vi rekommenderar barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden att:

- Säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner upprättas och dokumenteras på ett likartat sätt inom nämndens verksamhetsområde.
- Tillse att risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön identifieras, dokumenteras och behandlas på ett systematiskt sätt.
- Genomföra en årlig analys/uppföljning av strukturer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Stärka styrningen i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Exempelvis genom att besluta om aktiviteter utifrån kommunfullmäktiges målsättningar.

1. Samlad bedömning och rekommendationer

1.1. Samlad bedömning

Fråga	Svar
Har kommunstyrelsen säkerställt att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt? • Sker arbete i enlighet med beslutade mål och styrdokument? • Finns en uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet?	**Delvis.** Strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs i olika dokument. Personal- och förhandlingsutskottet har antagit en riktlinje för arbetsmiljö, där mål och övergripande arbetssätt beskrivs. Kommunens delegeringsordning för personal- och organisationsfrågor tillsammans med anvisning för uppgiftsfördelningen för systematisk arbetsmiljö beskriver roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet. Antalet dokument som beskriver ansvar och fördelning av uppgifter skapar enligt vår mening risk för otydlighet för hur arbetsmiljöuppgifter fördelas och returneras. Det finns därtill ett flertal rutiner och manualer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, vilka fungerar som ett stöd för verksamheterna. Granskningen visar dock att det finns utvecklingspotential i kommunstyrelsens styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vår mening är att kommunstyrelsen kan bli mer aktiva i sin styrning i form av att tydliggöra krav om ambitionsnivåer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Har kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet? • Genomförs riskanalyser och handlingsplaner systematiskt i verksamheten? • Följs det systematiska arbetsmiljöarbetet upp och ligger till grund för förbättringsåtgärder?	<u>Kommunstyrelsen:</u> **Delvis.** Kommunstyrelsen följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i samband med delårsrapporter, verksamhetsberättelser och den kommunövergripande personalekonomiska redovisningen. Det är positivt att arbetsmiljöarbetet följs upp på ett samlat sätt i den personalekonomiska redovisningen. Dock innehåller den inte någon uppföljning av strukturer eller arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vår mening är

	att en årlig analys av strukturer och arbetssätt kan stärka kontrollen av arbetet och efterlevnaden av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Genomförd stickprovskontroll av barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden visar sammantaget att det finns en variation avseende hur riskanalyser och handlingsplaner upprättas och dokumenteras. Vår mening är därför att kommunstyrelsen bör stärka sin styrning för att säkerställa att samtliga verksamheter identifierar och behandlar risker på ett likartat sätt. <u>Barn- och utbildningsnämnden:</u> **Delvis.** <u>Socialnämnden</u> **Nej.** Nämnderna följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i samband med delårsrapporter och verksamhetsberättelser. Uppföljningen innehåller dock ingen analys av hur strukturer och arbetssätt fungerar i verksamheterna. Granskningen visar att upprättade riskanalyser och handlingsplaner inom de båda nämnderna främst berör risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön. Risker kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas främst genom medarbetar-undersökningen. Vi menar att det ställer krav på att upprätta handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningens resultat. Det finns en variation i hur stickprovade enheter hanterar resultatet från medarbetarundersökningen. Merparten av enheterna har inte upprättat handlingsplaner. Vi bedömer därför att det finns förbättringspotential i att säkerställa att handlingsplaner upprättas. Det i syfte att omhänderta och följa upp risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Därtill visar granskningen att det inom socialnämnden finns en variation i hur stickprovade enheter upprättar riskanalyser och

	handlingsplaner. Vi menar att nämnden bör stärka sin styrning för att säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner genomförs på ett likartat sätt.
Har kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron?	**Nej.** Kommunstyrelsen och barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden har inte brutit ned eller beslutat om aktiviteter för hur fullmäktiges målsättning om sjukfrånvaro ska uppnås. Därtill har kommunstyrelsen och nämnderna inte beslutat om nämndspecifika mål för sjukfrånvaron. Granskningen visar att det genomförs åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Åtgärderna initieras främst av förvaltningarna i kommunen. Kommunstyrelsen och nämnderna följer upp sjukfrånvaron i samband med delårsrapporter och verksamhetsberättelser. Uppföljningarna innehåller dock ingen analys av bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Av protokoll framgår inte att styrelsen eller nämnderna har efterfrågan en sådan analys. Av granskningen framgår därtill att barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden inte följer upp sjukfrånvaron på enhetsnivå.

1.2. Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är att kommunstyrelsen delvis har säkerställt ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen och barn- och utbildningsnämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Socialnämnden bedöms inte har säkerställt detta. Slutligen bedömer vi att kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden inte har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Tydliggöra ambitionsnivåer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Genomföra en årlig analys/uppföljning av strukturer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- Säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner upprättas och dokumenteras på ett likartat sätt i hela kommunen.
- Stärka styrningen i arbetet med att minska sjukfrånvaron i form av att besluta om aktiviteter utifrån kommunfullmäktiges målsättningar.
- Analysera bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Det i syfte att kunna besluta om adekvata åtgärder.

Vi rekommenderar barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden att:

- Säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner upprättas och dokumenteras på ett likartat sätt inom nämndens verksamhetsområde.
- Tillse att risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön identifieras, dokumenteras och behandlas på ett systematiskt sätt.
- Genomföra en årlig analys/uppföljning av strukturer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Stärka styrningen i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Exempelvis genom att besluta om aktiviteter utifrån kommunfullmäktiges målsättningar.

Göteborg den 21 augusti 2025

Albin Oskarsson
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB

Elin Forså
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Ernst & Young AB

Rebecka Rask
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kvalitetssäkrare
Ernst & Young AB

2. Inledning

2.1. Bakgrund

De förtroendevalda revisorerna i Vänersborgs kommun har i sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt det som väsentligt att granska om kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt ett ändamålsenligt arbete med systematisk arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Mer information om bakgrunden till granskningen framgår av bilaga 1.

2.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare är syftet att bedöma om socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron inom sina respektive verksamheter.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- Har kommunstyrelsen säkerställt att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt?
  - Sker arbete i enlighet med beslutade mål och styrdokument?
  - Finns en uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Har kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
  - Genomförs riskanalyser och handlingsplaner systematiskt i verksamheten?
  - Följs det systematiska arbetsmiljöarbetet upp och ligger till grund för förbättringsåtgärder?
- Har kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaro?

2.3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna i denna granskning utgörs av:

- Kommunallag (2017:725) 6 kap. 6 § som reglerar nämnders ansvar.
- Arbetsmiljölag (1977:1160) 3 kap. som reglerar arbetsgivares ansvar för arbetsmiljö.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1, AFS 2023:2).
- Kommunens riktlinjer för arbetsmiljö.

Revisionskriterierna beskrivs närmare i bilaga 2.

2.4. Avgränsningar och ansvarig nämnd

Granskningen avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor. Granskningen avser kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden.

2.5. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och stickprov. Dokument- och intervjuförteckning framgår av bilaga 3. Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakfelsgranska rapporten.

Syftet med stickproven är att granska om arbetet med riskanalyser och handlingsplaner genomförts på ett sätt som motsvarar kraven i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1). Totalt har 20 stickprov genomförts, varav hälften avser socialnämndens och hälften barn- och utbildningsnämndens verksamhet. De enheter som valts ut för stickprov är de tio enheter med högst sjukfrånvaro inom respektive verksamhet. I stickprovet har vi efterfrågat riskanalyser och handlingsplaner från 2025. Med anledning av att stickprovet genomfördes i början av 2025 efterfrågades även riskanalyser och handlingsplaner från 2024 för enheter som inte hunnit upprätta riskanalyser för 2025.

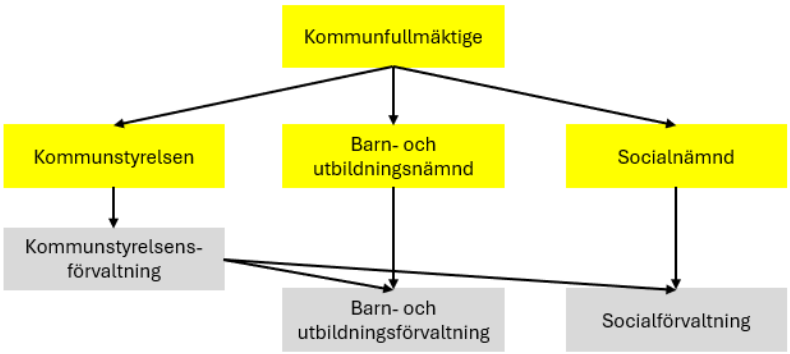
3. Övergripande styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och sjukfrånvaro

3.1. Strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs i olika dokument

Kommunens riktlinje för arbetsmiljö[1] beskriver kommunens målbild och övergripande arbetssätt för arbetsmiljöarbetet samt ansvar för arbetsmiljön. Av riktlinjen för arbetsmiljö framgår att kommunfullmäktige har det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön och fördelar arbetsmiljöuppgifter till respektive nämnd. Det är kommunstyrelsens som är anställningsmyndighet för all personal i kommunen.

Kommunstyrelsen ansvarar enligt reglemente för frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Av delegeringsordning för personal- och organisationsfrågor[2] framgår att kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret att leda och samordna arbetet rörande kommunens arbetsmiljö. Delegeringsordningen anger att personal- och förhandlingsutskottet ansvarar för övergripande utvecklingsfrågor inom det personalpolitiska området. Utskottet är därtill utsett av kommunstyrelsen att ansvara för de frågor som åligger kommunstyrelsen i sin roll som personalorgan och pensionsmyndighet.

Enligt riktlinjen för arbetsmiljö ansvarar övriga nämnder för arbetsmiljön att fördela vidare arbetsmiljöuppgifter till tjänsteorganisationen. Däremot framgår i anvisning uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet att kommundirektören har arbetsmiljöansvar för Kommunstyrelseförvaltningen och för förvaltningschefernas personliga arbetsmiljö enligt nedan figur.



Figur 1: Illustration av uppgiftsfördelning från förtroendevald till verksamhetsnivå för kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden och dess förvaltningar.

Under 2024 hade kommunen totalt cirka 3 650 anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda). Verksamheten är organiserad i sex förvaltningar. Kommunens personalavdelning tillhör kommunstyrelsens förvaltning. Personalavdelningen består av en personalchef och ett antal HR-specialister. Personalavdelningen ansvarar för

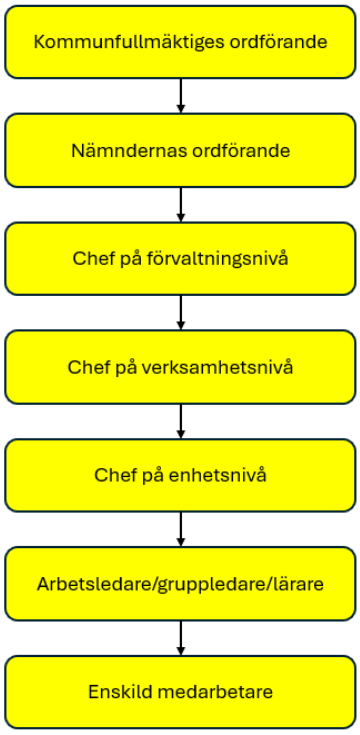
[1] Riktlinjen för arbetsmiljö aktualiserades av kommunens personal- och förhandlingsutskott 2023.
[2] Delegeringsordningen för personal- och organisationsfrågor antogs av kommunstyrelsen 2024.

kommungemensamma personalfrågor och att konkretisera kommunens personalpolitik. Utöver personalavdelning har respektive förvaltning i kommunen ett antal HR-partners till sitt förfogande. HR-partners ansvarar enligt uppgift för att vara ett nära stöd till verksamhets- och enhetschefer i personalrelaterade frågor.

Av samtliga intervjuer framgår att det upplevs finnas välfungerande grundstrukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.1.1. Roll- och ansvarsfördelningen samt fördelning av arbetsmiljöuppgifter är dokumenterat

Roller och ansvarsfördelning inom arbetsmiljöområdet framgår av dokumentet ”Anvisning – Uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet” som personalavdelningen upprättade år 2023[3]. I uppgiftsfördelningen redogörs för ansvarsfördelning avseende dels fördelningen av arbetsmiljöuppgifter, dels det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet. I figuren nedan redogörs för strukturen för fördelningen av arbetsmiljöuppgifter.



Figur 2: Illustration av kommunens struktur för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

I figuren framgår att fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker i en rak linje. Av anvisning för uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet framgår dock att kommundirektören har arbetsmiljöansvar för kommunstyrelseförvaltningens och förvaltningschefernas personliga arbetsmiljö.

För det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet framgår att kommundirektören är samordningsansvarig för kommunens arbetsmiljöuppgifter. Personalchefen är enligt uppgiftsfördelningen ansvarig för att förmedla förändringar i lagar och avtal samt styrdokument

[3] Uppgiftsfördelningen aktualiserades i januari 2025.

inom arbetsmiljöområdet till förvaltningschefer och att fortlöpande ge utbildning i arbetsmiljöfrågor.

I intervjuer beskrivs att roller och ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet är kända och tydliga. Intervjuade beskriver därtill att det finns en röd tråd från kommunfullmäktiges fördelning av arbetsmiljöuppgifter ned till verksamheterna.

Kommunens personalpolicy[4] och riktlinjen för arbetsmiljö innehåller ytterligare beskrivningar för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, se bilaga 4.

3.1.2. Det finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Av riktlinjen för arbetsmiljön framgår att kommunens övergripande arbetsmiljömål är att minska ohälsan samt skapa förutsättningar för både hållbart engagemang och en god hälsa för alla anställda. Därtill har kommunfullmäktige beslutat om fem strategiska och övergripande inriktningsmål för mandatperioden. Ett av inriktningsmålen är ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett frisk och hållbart arbetsliv”, vilken berör det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inriktningsmålet konkretiseras med ett antal ställningstaganden:

- Vi ska ha en arbetsmiljö som ger förutsättningar för ett frisk och hållbart arbetsliv.
- I Vänersborgs kommun ska medarbetarna vara delaktiga och ha förståelse för sina uppdrag och sina roller.
- För att få en engagerad personal krävs ett tryggt och stabilt ledarskap som når ut till samtliga medarbetare i vår kommun.
- Personalpolicyn och samverkansavtalet med de fackliga organisationerna ska vara grunden i arbetet.

Till inriktningsmålen kopplas även två mått för resultatuppföljning. I figuren nedan framgår måtten samt kommunens ambitionsnivå.

Mått	Utgångsläge	Ambitionsnivå 2025	Ambitionsnivå 2027
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	79 (2023)	80	82
Sjukfrånvaro	9,3 (2024)	8,7	8,1

Av styrmodellen framgår att det är nämndernas ansvar att styra sin verksamhet mot inriktningsmålen med tillhörande målvärden.

Kommunfullmäktige antog en kompetensförsörjningsstrategi i november 2024. Av strategin framgår att ett målområde är att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö. Enligt strategin ska nämnderna tillse att varje förvaltning har en aktuell kompetensförsörjningsplan som årligen ska följas upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning.

[4] Personalpolicyn antogs av kommunfullmäktige 2016.

3.1.3. Personalavdelningen har upprättat rutiner för arbetsmiljöarbetet

Det finns två årshjul för hur processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom ramen för förvaltningarnas samverkansgrupp samt den centrala samverkansgruppen[5]. Årshjulet för förvaltningarnas samverkansgrupp redogör för när i tid olika arbetsmiljöområden ska förberedas till den centrala samverkansgruppen. Av årshjulet för den centrala samverkansgruppen beskrivs övergripande vad som ska genomföras respektive månad under arbetsmiljöåret.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras i verksamhetssystemstödet Stratsys[6]. Via Stratsys får verksamheterna stöd i att:

- Utforma arbetsmiljömål.
- Undersöka och identifiera risker i arbetsmiljön med hjälp av ett antal checklistor.
- Riskbedöma identifierade risker.
- Åtgärda risker som har identifierats samt upprätta handlingsplaner för risker som inte kan åtgärdas direkt.
- Följa upp åtgärder och risker.

Därutöver kan verksamheterna även dokumentera friskfaktorer. Friskfaktorer är faktorer som verksamheterna vill stärka och utveckla för att förbättra arbetsmiljön.

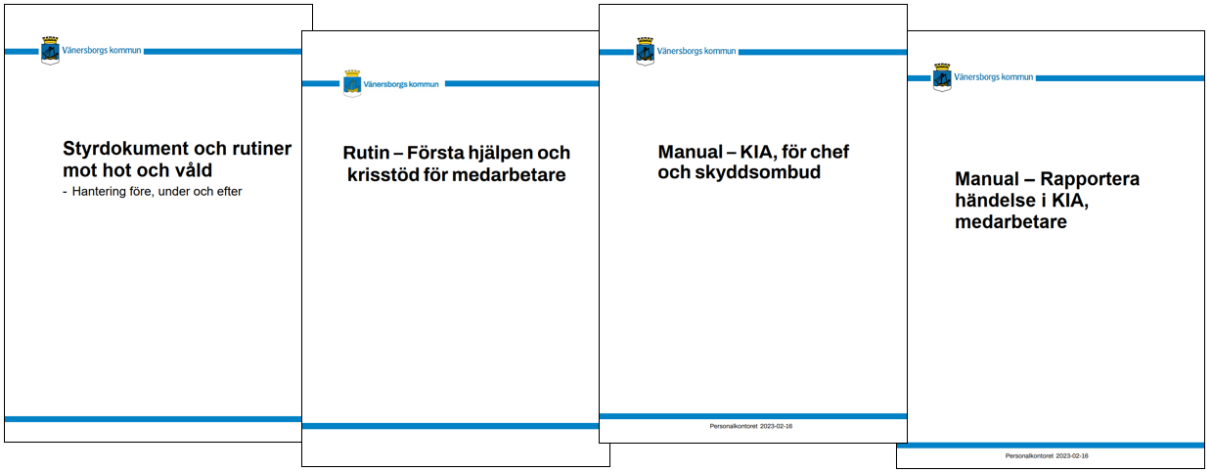
Personalavdelningen har upprättat en manual för hur verksamheterna ska dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys.

I intervjuer framkommer att Stratsys har underlättat det systematiska arbetsmiljöarbetet. Intervjuade uppger att det systematiska arbetsmiljöarbetet har blivit mer enhetligt och tydligare, då chefer har samma vägledningar och checklistor att utgå från. Stratsys påminner ansvariga chefer om olika arbetsmoment som ska genomföras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Personalavdelningen har upprättat ett flertal rutiner och mallar för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. I bilden nedan illustreras ett urval av styrdokument som reglerar olika områden med bäring på arbetsmiljön.

[5] Samverkansgrupperna består av representanter för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Samverkansgrupperna är tillika skyddskommittéer och svarar för planering, övervakning, uppföljning samt utvärdering av skyddsarbetet på en övergripande nivå.

[6] Stratsys lanserades i oktober 2024 och då beslutades att hela kommunen skulle använda det med start från januari 2025.



Figur 3: Rutiner och manualer för olika områden inom arbetsmiljön. Från vänster: Styrdokument och rutiner mot hot och våld, Rutin vid första hjälpen och krisstöd för medarbetare, manual för KIA och manual för rapportering av händelse i KIA.

3.1.4. Det finns manualer för hur riskanalyser och handlingsplaner ska genomföras

Av personalavdelningens manual för att dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att arbetsplatsernas arbetsmiljö ska undersökas utifrån arbetsmiljöområdena fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö. Arbetsmiljöronder ska genomföras årligen i samverkan med skyddsombud[7] och ronderna ska behandla fysiska, organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. För att undersöka arbetsmiljön och identifiera arbetsmiljörisker finns det ett antal checklistor som stöd i Stratsys. Checklistorna syftar till att vara en vägledning och hjälp i att undersöka områden där det kan finnas arbetsmiljörisker. Varje checklista motsvarar ett arbetsmiljöområde som är identifierat av Arbetsmiljöverket, vilka är fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt hot och våld.

Manualen redogör för hur identifierade risker ska riskvärderas utifrån sannolikhet och konsekvens. Genom Stratsys kan verksamheterna formulera åtgärder i handlingsplaner för risker som inte kan åtgärdas direkt. Vid förändring av verksamheten finns särskilda frågor i Stratsys som verksamheterna ska besvara. I manualen beskrivs att ansvarig chef ska beskriva verksamhetsförändringen, vilka som berörs av den och hur förändringen ska genomföras på bästa sätt.

I intervjuer beskrivs att rutinerna kopplat till att identifiera och analysera risker är kända.

3.1.5. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp i en samlad personalekonomisk uppföljning

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöåret framgår av den centrala samverkansgruppens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen genomförs och dokumenteras i Stratsys. Som stöd till chefer på samtliga verksamhetsnivåer har personalavdelningen

[7] Av manualen för att dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs att skyddsombud har läsbehörigheter i Stratsys.

upprättat en manual för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av uppgiftsfördelning för arbetsmiljöarbetet framgår att nämndernas ordförande ansvarar för att säkerställa att förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete följs upp minst en gång per år.

Den senaste uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet presenterades i kommunens personalekonomiska redovisning för 2024. Kommunstyrelsen ansvarar för att en personalekonomisk redovisning upprättas. Samtliga förvaltningar i kommunen har ett eget avsnitt i redovisningen. Av uppföljningen framgår att samtliga förvaltningar har:

- Beskrivit vad verksamheten lyckats bra med inom arbetsmiljöområdet.
- Sammanfattat arbetsmiljöutmaningar.
- Beskrivit hur arbetsmiljöutmaningarna ska åtgärdas.
- Uppmärksammat om något behöver lyftas till överställd nivå.
- Beskrivit prioriteringar som verksamheten kommer arbeta med under kommande år.

I den personalekonomiska redovisningen görs ingen samlad analys eller bedömning avseende hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat på en kommunövergripande nivå. Uppföljningen innehåller ingen analys över om strukturerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet är fungerande eller inte.

3.1.6. Kommunen genomför årligen en medarbetarundersökning.

Den årliga medarbetarundersökningen består av två delar. Den ena delen innehåller nio frågor om hållbart medarbetarengagemang (HME) och en fråga avseende om den anställde rekommenderar sin arbetsplats. Den andra delen består av 19 frågor för kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, se bilaga 4 för vilka områden frågorna fördelar sig på.

I intervjuer framförs att medarbetarundersökningen används för att identifiera och analysera risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön omhändertas i samband med arbetsmiljöronder.

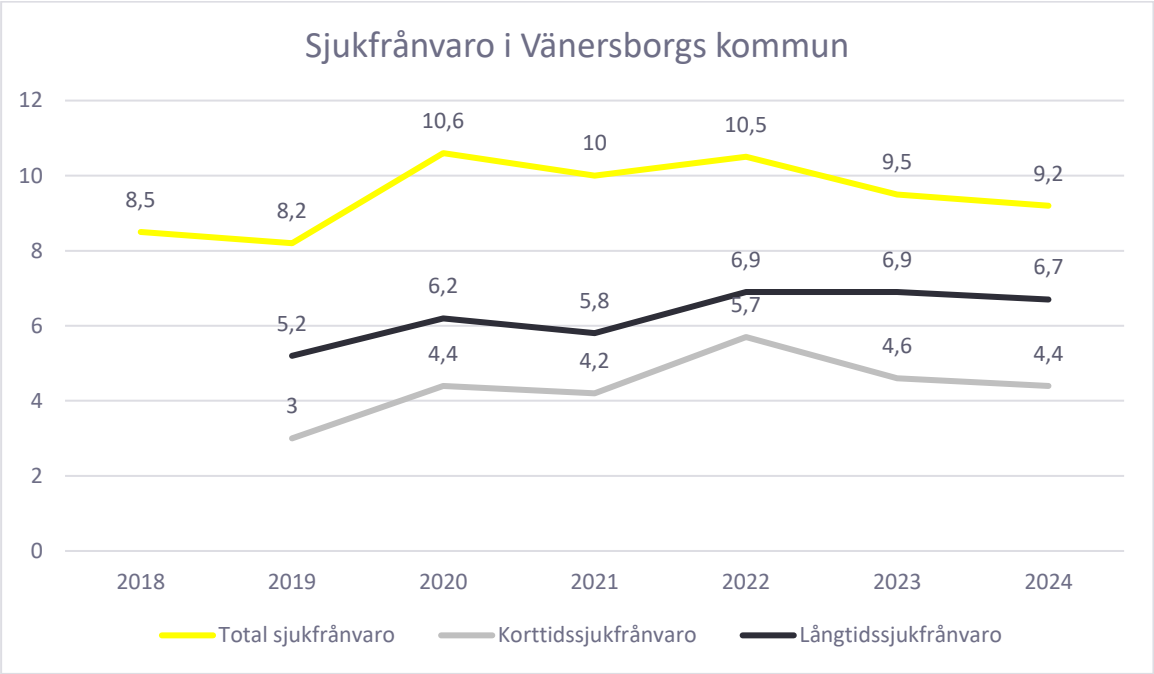
Utifrån resultatet av 2024 års medarbetarundersökning gav kommundirektörens ledningsgrupp samt den centrala samverkansgruppen förvaltningen i uppdrag att arbeta för en ökad svarsfrekvens samt att öka området motivation inom HME i kommande medarbetarundersökning. Under 2024 var svarsfrekvensen i medarbetarundersökningen 77 procent. Sammanställningen av medarbetarundersökningen 2024 visar att kommunen fick lägre resultat kopplat till sociala- och organisatoriska arbetsmiljöområden, så som att medarbetare inte kan släppa tankarna på arbetet när de är lediga och att de upplever att de saknar möjlighet till återhämtning i sitt arbete. Däremot hade ovanstående frågeområdena ett värde mellan 3–4 på en femgradig skala.

Utifrån protokollsgranskning framgår att kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden har blivit informerade om medarbetarundersökningen.

3.2. Övergripande styrning

Kommunfullmäktige har i mål- och resursplan för 2025–2027 satt som mål att kommunens sjukfrånvaro under 2025 ska understiga 8,7 procent[8]. Under 2024 var motsvarande målsättning 9 procent.

I figuren nedan presenteras hur sjukfrånvaron har utvecklats sedan 2018.



Figur 4: Diagram över Vänersborgs totala sjukfrånvaro, korttid- och långtidssjukfrånvaro mellan 2022–2024.Det saknas statistik över kort- och långtidssjukfrånvaro för 2018.

Kommunens totala sjukfrånvaro 2024 var på en lägre nivå jämfört med sjukfrånvaron under covid-19 pandemin. Dock är den totala sjukfrånvaron på 9,2 procent år 2024 högre än nivån som var innan pandemiåren. Av diagrammet framgår att långtidssjukfrånvaron successivt ökade mellan 2019–2022 för att sedan stabiliseras. Korttidssjukfrånvaron har minskat sedan 2022.

Den personalekonomiska redovisningen innehåller en sammanställning av statistik över antalet registrerade sjukdomstyper mellan 2022–2024. De vanligaste sjukdomstyperna är infektion/förkylning samt övriga fysiska sjukdomar[9].

[8] Sjukfrånvaro är ett av måtten kopplade till målet ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv”.

[9] Av den personalekonomiska redovisningen beskrivs exempel på övrig fysisk sjukdom kan vara korttidsfrånvaro med olika orsaker, psykisk ohälsa som först visat sig i diffusa fysiska symtom eller samsjuklighet.

Den personalekonomiska redovisningen innehåller ingen samlad analys över bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron i kommunen[10]. I intervjuer beskrivs att kommunens sjukfrånvaro till största del beror på yttre faktorer, så som fysiska skador eller sjukdomar som kommunen inte har möjlighet att påverka. Intervjuade förklarar därtill att sjukfrånvaron i kommunen som geografisk yta har en högre sjukfrånvaro jämfört med andra kommuner och att de höga nivåerna av sjukfrånvaro inte är unika hos kommunen som arbetsgivare.

Enligt uppgift har personalavdelningen genomfört analyser av kopplingen mellan kommunens demografi och hur den skiljer sig från andra närliggande kommuner. Intervjuade framför att analysen visade att kommuner som har lägre sjukfrånvaro hade bättre resultat avseende målen i Agenda 2030. Därtill framkommer av intervjuer att genomförda analyser kring orsakerna bakom sjukfrånvaron inte har gett tydliga svar. Vi har inte tagit del av något dokumenterat underlag avseende analyserna.

3.3. Kommunen arbetar utifrån Sunt arbetslivs friskfaktorer

Kommunen har ett samarbete med Sunt arbetsliv[11] vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet och i arbetet för att minska sjukfrånvaron. Utifrån forskning har Sunt arbetsliv etablerat åtta friskfaktorer som kommuner och regioner kan arbeta med för att främja en god arbetsmiljö och minska sjukfrånvaro, se bilaga 4 för beskrivning av friskfaktorerna.

Kommunstyrelsen har inte beslutat att kommunen ska arbeta med Sunt arbetslivs friskfaktorer. Däremot beslutade kommunstyrelsen i budgeten för 2024 att kommunen utifrån ett friskorienterat perspektiv ska genomföra kompetenshöjande insatser. Kommundirektörens ledningsgrupp har vidare beslutat att friskfaktorerna ska vara en central del i arbetsmiljöarbetet på samtliga nivåer. Den centrala samverkansgruppens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet anger att arbetet med friskfaktorerna årligen ska följas upp i juni. Av protokoll från gruppens sammanträde i juni 2025 framgår att respektive förvaltning redogjorde för deras arbete med friskfaktorerna.

I intervjuer beskrivs att Sunt arbetslivs friskfaktorer är vägledande i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Intervjuade uppger att personalavdelningen har uppmanat samtliga verksamheter att arbeta utifrån friskfaktorerna. Personalchefen har enligt uppgift beslutat att arbetet med friskfaktorerna ska vara en naturlig del i samtliga verksamheter. Däremot upplever intervjuade att det inte finns tydliga krav på att arbeta med faktorerna. Det finns information om friskfaktorer för enhetschefer att hämta på kommunens intranät samt via Sunt arbetslivs hemsida.

[10] Enligt uppgift har personal- och förhandlingsutskottet under våren 2025 beslutat om att den personalekonomiska redovisningen framgent kommer fokusera mer på analys av orsaker bakom sjukfrånvaron. Av protokoll från maj 2025 framgår att utskottet diskuterade den personal ekonomiska redovisningen.

[11] Sunt arbetsliv är en ideell förening som drivs femensamt av fackliga organisationer, SKR och Sobona. Sunt arbetslivs uppdrag är att samla in kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser inom arbetsmiljöområdet.

4. Kommunstyrelsen

4.1. Styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

4.1.1. Kommunstyrelsen har konkretiserat fullmäktiges målsättningar

I kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2025 framgår en beskrivning av fullmäktiges fastställda inriktningsmål med tillhörande målvärden. Kommunstyrelsen beskriver därtill tre aktiviteter kopplat till inriktningsmålet ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv”, vilka är:

- Utreda att införa ”Breddad rekrytering för grupper i utanförskap som ett arbetssätt i Vänersborgs kommuns verksamheter.
- Arbeta med gemensamma prioriteringar enligt överenskommelse förhållningssätt mellan förtroendevalda och tjänstepersoner.
- Framtagande av beslutsstöd för chefer som syftar till att möjliggöra analys av relevant statistik mellan enheter. Enligt uppgift kommer beslutstöd med fokus på sjukfrånvaro att prioriteras.

I verksamhetsplanen framgår ingen ytterligare beskrivning av aktiviteterna eller när de förväntas vara genomförda, förutom att samtliga aktiviteter förväntas starta 2025 samt att det är personalavdelningen som ansvarar för aktiviteterna.

Kommunfullmäktige har i mål- och resursplan 2025–2027 lämnat ett riktat uppdrag till kommunstyrelsen. Uppdraget är att upprätta ett kompetensutvecklingsprogram. Kompetensutvecklingsprogrammet ska bidra till att stärka kompetensförsörjningen och kommunen som attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetssätt inom kommunkoncernen. Av det riktade uppdraget framgår att ett fortsatt arbete med friskfaktorer och möjliggörande med ökad flexibilitet i arbetet ska tas tillvara, så att fler klarar av ett helt arbetsliv. Det framgår inte när uppdraget ska återrapporteras till kommunfullmäktige. Enligt uppgift rapporteras samtliga politiska uppdrag tertialvis. Arbetet med kompetensutvecklingsprogrammet följs upp i kommunens delårsrapport per april 2025. Vidare framgår inte om kompetensutvecklingsprogrammet ska kopplas samman med kompetensförsörjningplanen. Enligt uppgift från förvaltningen ska kompetensutvecklings-programmet inte kopplas samman med kompetensförsörjningsplanerna. Det med anledning av att kompetensutvecklingsprogrammet är en kommunövergripande insats medan kompetensförsörjningsplanerna är respektive förvaltnings analys av kommande behov av kompetensförsörjning.

4.1.2. Kommunstyrelsen vidtar inga åtgärder utifrån uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Kommunstyrelsen tog del av den personalekonomiska redovisningen för 2024 i april 2025.

I delårsrapporter och verksamhetsberättelse för 2024 följer kommunstyrelsen upp kommunens samlade resultat för indexet för hållbart medarbetarengagemang. Av verksamhetsberättelsen framgår att kommunens totala HME har mellan åren 2023–2024 ökat från 79 till 80. Kopplat till

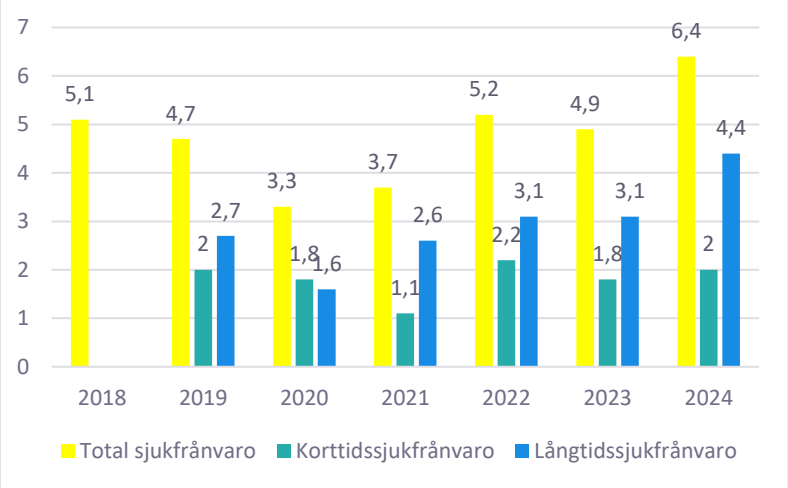
uppföljningen av målet ”Sjukfrånvaron ska minska”[12] framgår av verksamhetsberättelsen att det under 2024 har genomförts ett arbete med att införa Stratsys i arbetsmiljöarbetet. Därtill framkommer att det har bedrivits ett arbete med friskfaktorer i hela kommunen. Av uppföljningen framgår att friskfaktorer har varit respektive samverkansgrupps fokusområde under 2024.

Av den personalekonomiska redovisningen framgår inte att kommunstyrelsen följer upp strukturen eller arbetssättet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den dokumenterade uppföljningen är främst en beskrivning av genomförda aktiviteter inom arbetsmiljöområdet. Enligt uppgift från förvaltningen får personal- och förhandlingsutskottet samt kommunstyrelsen utöver den personalekonomiska redovisningen muntlig uppföljning av arbetssätt och strukturerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

4.2. Styrning och uppföljning av arbetet för att minska sjukfrånvaron

I kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2025 återges kommunfullmäktiges beslutade mål om att sjukfrånvaron ska understiga 8,7 procent. Kommunstyrelsen har inte beslutat om en för kommunstyrelsen egen målsättning för sjukfrånvaron. I verksamhetsplanen framgår det inte tydligt att det finns aktiviteter kopplat till målet. Enligt uppgift gäller aktiviteterna för inriktningsmålet ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv” även för målsättningen om att minska sjukfrånvaron. Kommunstyrelsen har inte beslutat om några kortsiktiga aktiviteter för hur sjukfrånvaron ska minska.

Kommunstyrelsen följer upp sjukfrånvaron i delårsrapporter per april och augusti samt i verksamhetsberättelse och den personalekonomiska redovisningen för 2024. I diagrammet nedan framgår kommunstyrelsens förvaltnings totala sjukfrånvaro mellan 2018–2024.



Figur 5: Diagram över den totala sjukfrånvaron i kommunstyrelsens förvaltning mellan 2022–2024. Statistik över kort- och långtidssjukfrånvaro saknas för 2018.

[12] Målet ”Sjukfrånvaron ska minska” var under 2024 ett uppdrag som kommunfullmäktige lämnade i mål- och resursplan för 2024–2026 till samtliga nämnder.

Diagrammet visar att kommunstyrelsens förvaltning hade en sjukfrånvaro på 6,4 procent år 2024, vilket är den högsta sjukfrånvaron mellan året 2018–2024.

4.2.1. Rehabiliteringsprocessen har förtydligats

Under 2024 har personalavdelningen genomfört ett arbete med att tydliggöra kommunens rehabiliteringsprocess. Personalavdelningen har tagit fram en processkarta för rehabiliteringsprocessen som finns publicerad på kommunens intranät. Processkartan innehåller vägledningar för respektive moment i rehabiliteringsprocessen. I intervjuer framförs att rehabiliteringsprocessen har blivit tydligare och utgör ett stöd för chefer som har att hantera rehabiliteringsärenden. Därtill beskrivs att förvaltningarnas HR-partners fungerar som ett bra stöd i rehabiliteringsärenden. Det uppmärksammas dock i intervjuer att det finns utvecklingspotential i att snabbare komma till avslut av anställning i långtgående sjukskrivningsärenden, där möjligheterna till arbetsanpassningar eller byte av tjänst inte är möjliga.

Under 2024 antogs en anvisning för rehabiliteringsprocessen[13]. Anvisningen tydliggör bland annat att arbetsgivaren får kräva läkarintyg från första sjukdag vid upprepad korttidsfrånvaro. Enligt intervjuade har anvisningen bidragit till att minska korttidsfrånvaron.

Kommunstyrelsen beslutade under 2024 om att genomföra kompetenshöjande insatser inom rehabiliteringsprocessen. Det i syfte att ge chefer en ökad förståelse och trygghet i sina roller. I maj 2024 genomfördes en utbildning i rehabiliteringsprocessen.

4.2.2. Sunt arbetslivs friskfaktorer arbetas med för att minska sjukfrånvaron

Av den personalekonomiska redovisningen för 2024 framgår vidare att kommunen har arbetat med friskfaktorer för att minska sjukfrånvaron. Under kommunens Arbetsmiljödagar för chefer och skyddsombud deltog representanter från Sunt arbetsliv och gav kommunen en utbildning i vad friskfaktorer är och hur de kan arbetas med.

4.2.3. Kommunen har upphandlat två företagshälsovårdsbolag

Av den personalekonomiska redovisningen för 2024 framgår att kommunen har upphandlat två företagshälsovårdsbolag. En för utredande tjänster så som arbetsmiljökartläggningar och arbetsförmågeutredningar och en annan för mer traditionella tjänster som hälsoundersökningar och stödsamtal. I intervjuer framförs att anledningen till att kommunen upphandlat ytterligare en företagshälsovård var för att den ena hälsovården hade bristande utredningskapacitet. I intervjuer framförs delade meningar avseende om det blivit bättre efter att kommunen upphandlat två olika företagshälsovårdsbolag. Vissa intervjuade upplever att ingen av de upphandlade bolagen har tillräcklig kompetens att hantera svårare sjukdomstyper. Andra intervjuade upplever å andra sidan att det har blivit bättre med en uppdelad företagshälsovård, där verksamheterna nu kan få bra stöd i att genomföra arbetsmiljökartläggningar och arbetsförmågeutredningar.

[13] Avisning – Rehabiliteringsprocessen antogs av personalchef i maj 2024 och reviderades i maj 2025

4.3. Vår bedömning

Bedömningar kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Vi bedömer att kommunstyrelsen delvis har säkerställt att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) ska uppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet fördelas. Detta så att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Föreskrifterna anger också att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsmiljöförhållandena ska vara i arbetsgivarens verksamhet, det för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredställande arbetsmiljö. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2023:2) framkommer därtill att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Granskningen visar att det finns dokumenterade strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunens personal- och förhandlingsutskott har antagit en riktlinje för arbetsmiljöarbetet där kommunens målbild och övergripande arbetssätt för arbetsmiljön framgår. Kommunstyrelsen har därtill beslutat om en delegeringsordning för personal- och organisationsfrågor. Delegeringsordningen och personalavdelningens uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet beskriver roller och ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi menar att roll- och ansvarsfördelningen riskerar bli otydlig, dels för att uppgiftsfördelningen beskrivs i olika dokument med olika begrepp, dels för att arbetsmiljöuppgifter kan fördelas från flera parter. Exempelvis framgår av uppgiftsfördelningen att arbetsmiljöuppgifter ska fördelas i en rak linje från kommunfullmäktiges ordförande ned till enskilda medarbetare. Samtidigt anges att kommundirektören har arbetsmiljöansvar för förvaltningschefernas arbetsmiljö. Enligt vår mening riskerar det skapa en otydlighet kring vem som ska fördela arbetsmiljöuppgifter och hur de ska returneras. Vi menar vidare att det är viktigt att åtskilja begreppen arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt att det är viktigt att ha en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna.

Därtill finns det mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter. Personalavdelningen har också upprättat ett flertal rutiner och manualer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.

Trots att det finns tydliga strukturer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet menar vi att det finns utvecklingspotential i att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs ändamålsenligt. Granskningen visar att personalavdelningen bedriver ett aktivt arbete kopplat till den systematiska arbetsmiljön och att de utgör ett stöd till kommunernas verksamheter. Däremot är vår mening att kommunstyrelsen kan bli mer aktiva i sin styrning i form av att tydliggöra krav om ambitionsnivåer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempelvis har kommunstyrelsen inte beslutat om att samtliga nämnder ska arbeta utifrån Sunt arbetslivs friskfaktorer och i vilken omfattningen det arbetet ska ske på.

Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen delvis har säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1 14§) ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och skriftligen dokumentera uppföljningen. Om arbetet inte fungerat bra ska det förbättras. Därtill anger föreskrifterna att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa.

Granskningen visar att kommunstyrelsen följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i samband med delårsrapporter, verksamhetsberättelser och den kommunövergripande personalekonomiska redovisningen.

Vidare har personalavdelningen upprättat en manual för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp och dokumenteras. Manualen utgör ett stöd till kommunens verksamheter i uppföljningen av arbetet.

Vi ser positivt på att det systematiska arbetsmiljöarbetet samlat följs upp i den kommunövergripande personalekonomiska redovisningen. Däremot innehåller den ingen uppföljning eller analys över hur strukturer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. I uppföljningen beskrivs specifika aktiviteter och arbetsmiljöutmaningar. En årlig analys av strukturer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet kan stärka kontrollen av arbetet samt efterlevnaden av arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön identifieras och behandlas främst genom kommunens årliga medarbetarundersökning. Att identifiera och behandla risker kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i samband med medarbetarundersökningen ställer krav på att verksamheterna upprättar handlingsplaner för att omhänderta riskerna. Granskningen visar att det finns en variation i hur verksamheterna behandlar resultatet från medarbetarundersökningen. En del enheter har upprättat handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarundersökningen medan merparten inte har gjort det. Vår mening är därför att kommunstyrelsen bör stärka sin styrning och säkerställa att samtliga verksamheter identifierar och behandlar risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

<u>Bedömning kopplat till arbetet för att minska sjukfrånvaron:</u>

Vi bedömer att kommunstyrelsen inte har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron.

Granskningen visar att kommunstyrelsen inte har brutit ned eller beslutat om aktiviteter specifikt för hur kommunfullmäktiges målsättning om sjukfrånvaron ska uppnås. Kommunstyrelsen har inte heller beslutat om en målsättning för sjukfrånvaro inom den egna verksamheten. Arbetet för att minska sjukfrånvaron initieras och drivs av främst kommunstyrelsens förvaltning.

Personalavdelningen har genomfört ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaro. Vi noterar dock att kommunstyrelsen enbart fattat beslut om kompetenshöjande insatser kopplat till rehabiliteringsprocessen. I övrigt har styrelsen beslutat om aktiviteter kopplat till inriktningsmålet ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv” som har en indirekt effekt på att minska sjukfrånvaron. Kommunstyrelsen har inte beslutat om några aktiviteter för hur sjukfrånvaron kortsiktigt kan sänkas.

Vad gäller uppföljning tar kommunstyrelsen del av statistik kring sjukfrånvaro i samband med delårsrapporter, verksamhetsberättelser och den personalekonomiska redovisningen. Uppföljningarna innehåller dock inte någon analys av bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Kommunstyrelsen har inte heller efterfrågat en sådan analys.

5. Barn- och utbildningsnämnden

5.1. Styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Barn- och utbildningsnämnden har i sin verksamhetsplan för 2025 inte beslutat om några aktiviteter kopplat till inriktningsmålet ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett frisk och hållbart arbetsliv”.

Av barn- och utbildningsnämndens verksamhetsberättelse för 2024 framgår ingen samlad uppföljning kring strukturerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av uppföljningen framgår en beskrivning av genomförda aktiviteter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Barn- och utbildningsnämnden följer upp förvaltningens mätning av hållbart medarbetarengagemang i delårsrapporter och i verksamhetsberättelser för 2024. Av nämndens verksamhetsberättelse framgår att förvaltningen fick ett högre resultat i mätningen av hållbart medarbetarengagemang 2024 jämfört med 2023. Resultatet ökade från 79 till 81 mellan år 2023–2024. Av verksamhetsberättelsen framgår att områdena *återhämtning i sitt arbete* och *upplevelsen att ha de resurser som behövs för att utföra sina arbetsuppgifter* är områden med lägst värden.

I nämndens verksamhetsberättelse 2024 görs en uppföljning av genomförd medarbetarenkät, arbetsmiljöincidenter och vilket arbete som har genomförts för att ge rektorer stöd i deras uppdrag. I den personalekonomiska redovisningen för 2024 beskriver barn- och utbildningsförvaltningen sina främsta arbetsmiljöutmaningar, vilka är:

- Att personalen upplever en högre arbetsbelastning.
- Upplevelse av obalans mellan krav och resurser samt att arbetsuppgifterna inte ryms inom arbetstiden.
- Utmaningar kopplat till brister i förskole- och skollokaler.

5.1.1. Resultat från stickprov

För att kontrollera om arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1) avseende riskanalyser och handlingsplaner efterlevs har en stickprovskontroll genomförts. Stickprovskontrollen har omfattat totalt tio enheter inom barn- och utbildningsförvaltningen. I tabellen nedan presenteras resultatet av genomfört stickprov.

1. Har risker identifierats kopplat till den fysiska arbetsmiljön?
2. Har risker identifierats kopplat till den organisatoriska arbetsmiljön?
3. Har risker identifierats kopplat till den sociala arbetsmiljön?
4. Har riskerna värderats?
5. Om inte risker har åtgärdats direkt, har handlingsplaner upprättats?
6. Har åtgärderna följts upp?

Enhet	Sjukfrånvaro 2024	1	2	3	4	5	6
Tengrenstorp (1627)	26,1%						
Frändefors (178)	16,5%						
Marierovägen (1532)	11%						
Granåsskolan F-3 (1180)	14,8%						
Granåsskolan 4-6 (1746)[14]	11,4%						
Brålanda/Skerrud 4-6 (1177)	11,9%						
Dalboskolan (441)	10,4%						
Torpaskolan Söder (415)	6,3%						
Torpaskolan Norr (411)[15]	4,9%						
Barn- och elevhälsan (405)	10,3%						

= Ja, kontrollen visar att föreskrifterna efterlevs

= Kontrollen visar att föreskrifterna delvis efterlevs

= Nej, kontrollen visar att föreskrifterna inte efterlevs

= Kontrollen bedöms inte som tillämplig då underlag saknas

- Nio av tio enheter bedöms ha upprättat riskanalyser inom något av de tre områdena som ska riskanalyseras. En enhet bedöms delvis ha upprättat en riskanalys på grund av att enhetens risker inte har dokumenterats i Stratsys enligt anvisningar. Berörd enhets riskanalyser har inte dokumenterats i Stratsys. Dessa har dokumenterats lokalt.
- Sex enheter har identifierat risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön. En enhet har i samband med skyddsronder identifierat risker kring den fysiska arbetsmiljön, men inte dokumenterat dessa i Stratsys varför enheten bedöms delvis uppnå kriteriet.
- Merparten av enheterna har inte identifierat risker kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i riskanalyserna. Dessa risker behandlas i stället genom medarrbetarundersökningar och/eller HÖK-överenskommelserna[16].
- Nio enheter har i sina respektive riskanalyser värderat identifierade risker utifrån sannolikhet och konsekvens. En enhet har dock inte dokumenterat sin riskvärdering i Stratsys.

[14] Granåsskolan 4-6 (1746) och Granåsskolan F-3 (1180) har en gemensam riskanalys, handlingsplan och HÖK-uppstart.

[15] Torpaskolan Söder (415) och Torpaskolan Norr (411) har en gemensam riskanalys, handlingsplan samt HÖK-uppstart och uppföljning.

[16] Huvudöverenskommelse (HÖK) är ett centralt kollektivavtal som reglerar löner och anställningsvillkor för arbetstagare inom kommuner och regioner.

- Nio av tio enheter har upprättat handlingsplaner för risker som inte har åtgärdats direkt. Stickprovet visar att finns det en variation avseende hur åtgärderna beskrivs i riskanalyserna samt handlingsplanerna[17].
- Fyra av tio enheter har följt upp genomförda och/eller pågående åtgärder med en statuskommentar. Enheterna har angett om åtgärderna haft, delvis haft eller inte haft effekt. Enheterna som delvis bedöms ha följt upp åtgärderna har i sina respektive uppföljningar skrivit en statuskommentar för pågående och/eller avslutade åtgärder, däremot har dessa enheter inte angett om åtgärderna haft någon effekt.

Att det finns en variation över hur riskanalyser och handlingsplaner upprättas förklaras bero på att Stratsys är relativt nytt och att förvaltningen är i en övergångsperiod där skyddsronder i viss mån dokumenteras via pappersblanketter och inte i Stratsys.

Risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön främst identifieras och behandlas utifrån resultatet från medarbetarundersökningar. Av medarbetarundersökningen framgår att medarbetarna är minst nöjda med faktorer kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Utifrån resultaten i medarbetarundersökningen har två av de tio enheter i stickprovet upprättat handlingsplaner. Handlingsplanerna innehåller en sammanställning av friskfaktorer och åtgärder för hur faktorerna ska behållas och förstärkas. Handlingsplanen innehåller också en riskanalys där risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön beskrivs och värderas utifrån sannolikhet och konsekvens. I handlingsplanen beskrivs åtgärder för hur riskerna ska omhändertas. Enligt uppgift arbetar enheterna olika utifrån resultatet från medarbetarundersökningen. Merparten av enheterna behandlar resultatet i samband med arbetsplatsmöten. Det beskrivs i intervjuer att resultatet av medarbetarundersökningarna inkluderas i arbetet kopplat till både huvudöverenskommelsen och det löpande arbetsmiljöarbetet.

[17] Frändefors (178) har exempelvis i sin riskanalys och handlingsplan beskrivit ett antal åtgärder men ingen beskrivning av vad åtgärderna är. Exempelvis är ”Mögel” och ”IT” två åtgärder som anges utan någon ytterligare beskrivning.

5.2. Styrning och uppföljning av arbetet för att minska sjukfrånvaron

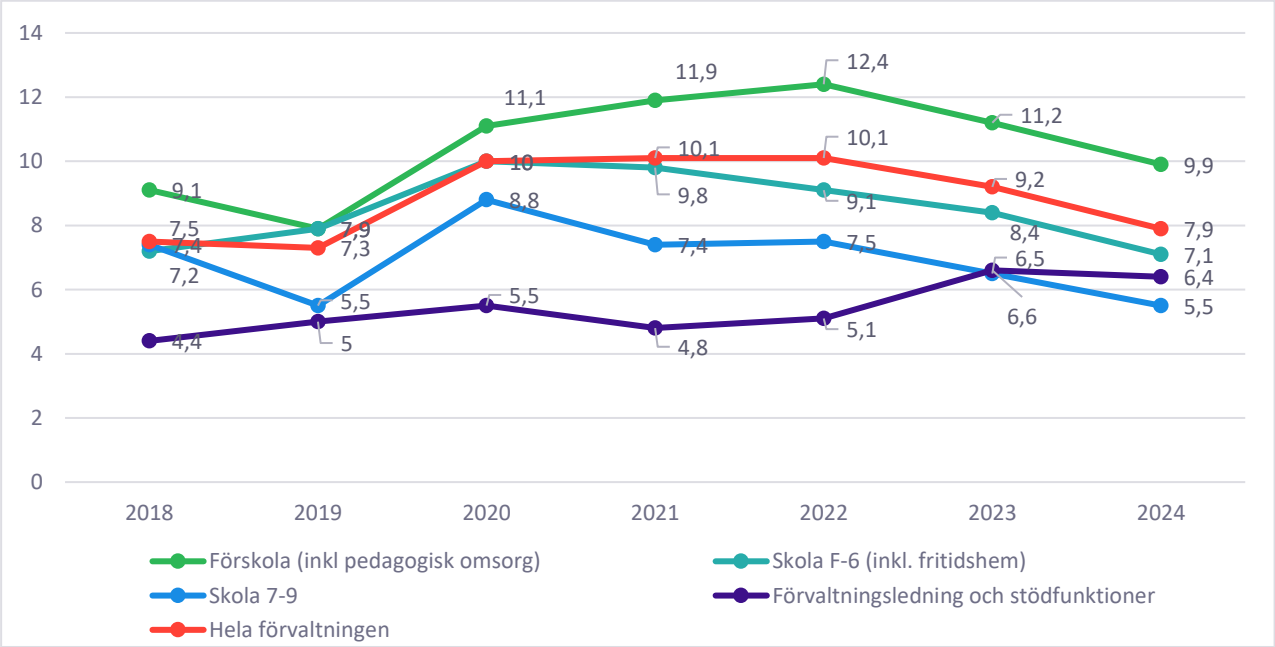
I barn- och utbildningsnämndens verksamhetsplan för 2025 återges kommunfullmäktiges målsättning om att sjukfrånvaron ska understiga 8,7 procent under 2025. Det framgår inga aktiviteter eller planer för hur nämnden avser att uppnå målsättningen.

Nämnden följer upp sjukfrånvaron i delårsrapporter per april och augusti samt i verksamhetsberättelsen. Nämnden delges statistik av total sjukfrånvaro, kort- och långtidssjukfrånvaro samt hur sjukfrånvaron är uppdelad mellan män och kvinnor samt ålder. Nämnden följer upp sjukfrånvaron på förvaltningsnivå. Protokollsgranskning visar att nämnden i samband med uppföljningen av sjukfrånvaron under 2024 inte beslutat om åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Den uppföljning nämnden tagit del av innehåller ingen analys av bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron.

Enhetscheferna inom förvaltningen får månadsvis uppföljning av sina enheters totala sjukfrånvaro samt kort- och långtidsfrånvaro. Verksamhetscheferna, vilka har ett ansvar över enhetscheferna, tar även del av den månadsvisa uppföljningen. Därtill har enhetscheferna via verksamhetssystemet Adato möjlighet att följa specifika sjukskrivningsärenden.

Förvaltningsledningsgrupp följer enligt uppgift löpande upp sjukfrånvaron på verksamhetsnivå. I samband med den uppföljningen genomförs analyser av huruvida sjukfrånvaron är högre inom vissa åldersgrupper eller yrkesgrupper.

I diagrammet nedan presenteras statistik över den totala sjukfrånvaron inom barn- och utbildningsförvaltningen mellan 2018–2024.

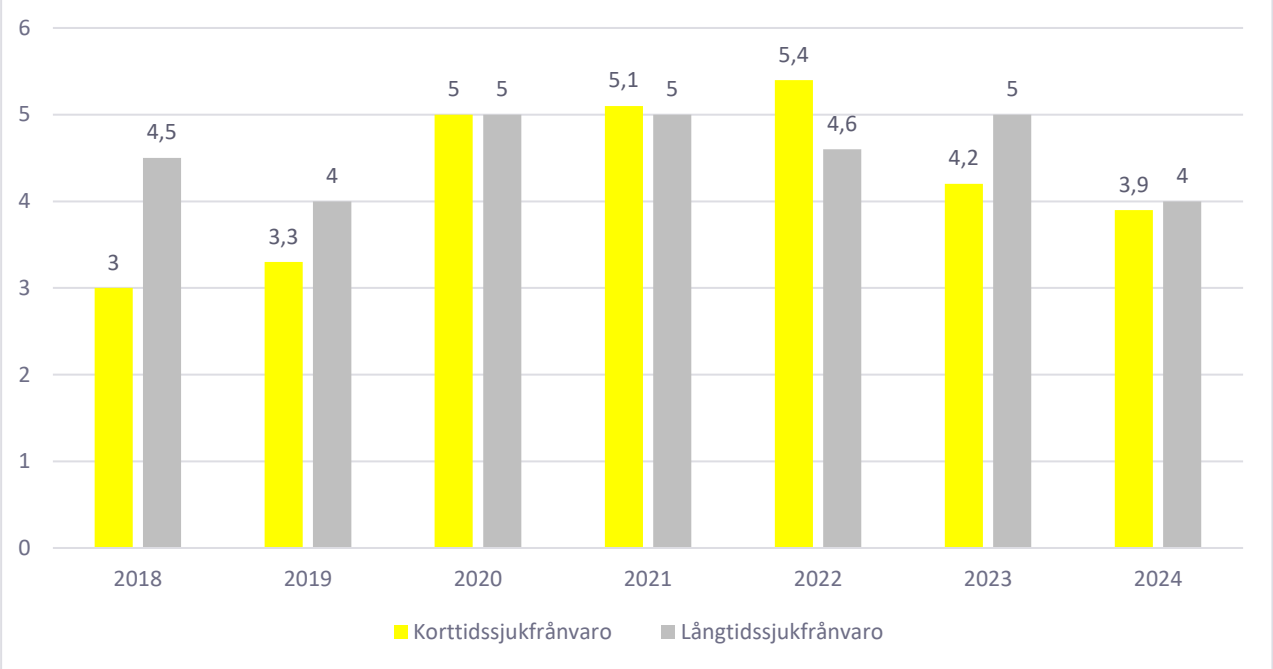


Figur 6: Diagram över den totala sjukfrånvaron inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetsområden mellan åren 2022–2024.

Av verksamhetsberättelsen för 2024 framgår att den totala sjukfrånvaron inom barn- och utbildningsförvaltningen minskade från 9,2 procent år 2023 till 7,9 procent år 2024. Det beskrivs att både korttids- och långtidsfrånvaron under 2024 minskade. Trots minskningen av

sjukfrånvaro framgår att det finns stora skillnader mellan enheter avseende sjukfrånvaron. Enligt verksamhetsberättelsen kan det skilja upp till 20 procentenheter i sjukfrånvaron mellan olika enheter.

I figuren nedan presenteras barn- och utbildningsförvaltningens korttids- och långtidssjukfrånvaro mellan 2018—2024.



Figur 7: Diagram över kort- och långtidssjukfrånvaro inom barn- och utbildningsförvaltningen mellan 2018–2024.

I verksamhetsberättelsen framgår att barn- och utbildningsförvaltningen under 2024 har arbetat med att stötta rektorerna genom HR-partners i rehabiliteringsprocessen olika moment, så som initiera rehabiliteringsmöten med Försäkringskassan och sjukvården. Därtill har förvaltningen arbetat med Sunt arbetslivs friskfaktorer och huvudöverenskommelsen (HÖK) 2024 för att främja hälsa i förvaltningen.

Barn- och utbildningsförvaltningen har därtill upprättat en kompetensförsörjningsplan[18] som gäller för perioden 2023–2027. Planen utgår från Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier för kompetensförsörjning, Sunt arbetslivs friskfaktorer och huvudöverenskommelsen 2024. Kompetensförsörjningsplanen redogör för barn- och utbildningsförvaltningens målbild över hur arbetet med att minska sjukfrånvaron ska gå till. Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen ska följas upp en gång per mandatperiod. Planen innehåller inga anvisningar om hur den ska följas upp.

I intervjuer beskrivs att Sunt arbetsliv har bra material för att arbeta med friskfaktorerna. Intervjuade framför att det finns en variation över i vilken utsträckning kommunens verksamheter arbetar med friskfaktorerna. Det beskrivs att vissa enheter inte har påbörjat ett

[18] Kompetensförsörjningsplanen upprättades 2023 och reviderades i augusti 2024.

arbete med faktorerna medan andra enheter har integrerat faktorerna i samband med arbetsplatsmöten och fackliga möten.

Av nämndens internkontrollplan för 2025 framgår att nämnden avser att följa upp kontrollpunkten ”sjukskrivningsprocessen” som var en del av 2023 årsinternkontrollplan. Risken som identifierades 2023 var att det fanns risk för sen återgång i arbete för att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte uppfylldes. Uppföljningen av kontrollpunkten planeras ske under hösten 2025.

5.3. Vår bedömning

Bedömning kopplad till det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Vi bedömer att barn- och utbildningsnämnden delvis har säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt kommunallagen 6 kap, § 6 ska nämnderna inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt. Nämnderna ska också se till att den interna kontrollen är tillräckligt och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredställande sätt.

Granskningen visar att nämnden följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i delårsrapporter och verksamhetsberättelse. Uppföljningen innehåller dock ingen analys över hur strukturer och arbetssätt kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i verksamheterna. Uppföljningen består främst av genomförda aktiviteter och arbetsmiljöutmaningar. Avsaknaden av en årlig uppföljning av strukturer och arbetssätt bidrar enligt vår mening till en ökad risk för bristande efterlevnad av Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Genomförd stickprovskontroll visar att stickprovade enheter har upprättat riskanalyser och handlingsplaner kopplat till arbetsmiljörisker. Det noteras dock att stickprovade enheter främst identifierar risker kopplade till den fysiska arbetsmiljön. Risker kopplade till organisatorisk och socialarbetsmiljö uppges behandlas främst genom den årliga medarbetarundersökningen. Vi ser det som positivt att medarbetarundersökningen används för att identifiera och omhänderta arbetsmiljörisker. Dock ställer det krav på att handlingsplaner upprättas utifrån resultatet. Merparten av stickprovade enheter har inte upprättat handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarundersökningen. Med anledning av att risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön främst hanteras genom medarbetarundersökningarna bedömer vi att det finns förbättringspotential i att säkerställa att handlingsplaner upprättas. Det i syfte att omhänderta och följa upp risker kopplat till dessa arbetsmiljöområden.

Bedömning kopplad till arbetet för att minska sjukfrånvaron:

Vi bedömer att barn- och utbildningsnämnden inte har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron.

Granskningen visar att nämnden inte har brutit ned eller beslutat om aktiviteter för hur kommunfullmäktiges målsättning om sjukfrånvaro ska uppnås. Arbetet för att minska sjukfrånvaron initieras och drivs främst av barn- och utbildningsförvaltningen. Av dokument och intervjuer framgår att barn- och utbildningsförvaltningen genomför åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Däremot konstateras, utifrån protokoll och styrande dokument, att nämnden

kan bli mer aktiv in sin styrning av arbetet för att minska sjukfrånvaron. Nämnden har inte beslutat om aktiviteter för hur fullmäktiges målsättning kan uppnås eller särskilda åtgärder för att minska sjukfrånvaron inom enskilda enheter med hög sjukfrånvaro. Vi menar att det finns utvecklingspotential i att tydliggöra förväntningar och besluta om åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Vidare följer nämnden upp statistik kopplat till sjukfrånvaron i delårsrapporter och verksamhetsberättelsen på förvaltningsnivå. Dock innehåller uppföljningen ingen analys över bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Nämnden har vid uppföljningstillfällena inte heller beslutat om åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Nämnden kan enligt vår mening bli mer aktiv i sin uppföljning av sjukfrånvaron. Det i syfte att löpande kontrollera sjukfrånvaron och utifrån uppföljningen besluta om adekvata åtgärder.

6. Socialnämnden

6.1. Styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Socialnämnden har i sin verksamhetsplan för 2025 inte beslutat om några aktiviteter kopplade till inriktningsmålet ”Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett frisk och hållbart arbetsliv”. Socialnämnden anger i sin verksamhetsplan att fullmäktiges målvärden avseende HME är orealistiska att uppnå utifrån nämndens nuläge.

Socialnämnden följer upp hållbart medarbetarengagemang i delårsrapporter och i verksamhetsberättelse för 2024. I socialnämndens verksamhetsberättelse framgår att socialförvaltningen har ökat sitt resultat från 78 år 2023 till 79 år 2024. Av verksamhetsberättelsen framgår att resultatet kommer analyseras och processas inom respektive verksamhetsnivå och i den fackliga samverkan för att skapa aktiviteter kring de delar som behöver stärkas. I verksamhetsberättelsen framgår inte när analyserna ska vara klara. Det anges därtill att förvaltningen utifrån föregående års medarbetarundersökningar har genomfört åtgärder för att bibehålla eller förbättra resultatet. En sådan åtgärd beskrivs vara att förvaltningen har genomfört en arbetsmiljökartläggning på två enheter under 2024. Kartläggningen resulterade enligt verksamhetsberättelsen i åtgärder som syftade till att stabilisera enheternas arbetsgrupper och att förebygga kränkningar och diskrimineringar. Det framgår inte huruvida vidtagna åtgärder haft någon effekt i enheterna.

Därutöver följer socialnämnden upp antalet rapporterade arbetsmiljöavvikelser i verksamhetsberättelsen. Socialnämnden har inte gjort någon samlad uppföljning kring strukturerna eller arbetssättet avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet bedömer förvaltningen att socialförvaltningens chefer ha kunskap av arbetsmiljöarbetet och att de följer upp verksamheten utifrån satta rutiner. Socialförvaltningen beskriver att följande är arbetsmiljöutmaningar som förvaltningen arbetar vidare med:

- Sänka sjukfrånvaron.
- Stärka friskfaktorarbetet, med fokus på engagerat chefskap.
- Förbättra kommunikation och återhämtning.
- Hantera arbetsmiljöpåverkan från volymökningar.

För att omhänderta arbetsmiljöutmaningarna beskrivs att förvaltningen ska arbeta med aktivitetslistan för personal och kompetensförsörjningsplanen, att minska sjukfrånvaron och stärka chefers förutsättningar och utveckla metoder för digital välfärdsteknik.

Av protokoll framgår att nämnden i oktober 2024 beslutade att äska medel från kommunstyrelsens förfogandeanslag för att genomföra projektet ”Rätt roll gör rätt uppgift”. Projektet syftar till att skapa bättre förutsättningar för befintlig personal att utföra sina grunduppdrag. Av verksamhetsberättelsen för 2024 framgår att projektet kommer pågå i två års tid. I verksamhetsberättelsen beskrivs att en ny roll i form av serviceassistent har införts i syfte att undersöka om rollen kan införas inom förvaltningen. Serviceassistenterna har som huvuduppgift att hantera tvätt av arbetskläder och andra uppgifter för att avlasta undersköterskor och vårdbiträden. Det framgår inte om projektet ska följas upp och utvärderas.

6.1.1. Resultat av stickprov

För att kontrollera om arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1) avseende riskanalyser och handlingsplaner efterlevs har en stickprovskontroll genomförts. Stickprovskontrollen har omfattat totalt tio enheter inom socialförvaltningen. I tabellen nedan presenteras resultatet av genomfört stickprov.

1. Har risker identifierats kopplat till den fysiska arbetsmiljön?
2. Har risker identifierats kopplat till den organisatoriska arbetsmiljön?
3. Har risker identifierats kopplat till den sociala arbetsmiljön?
4. Har riskerna värderats?
5. Om inte risker har åtgärdats direkt, har handlingsplaner upprättats?
6. Har åtgärderna följts upp?

Enhet	Sjukfrånvaro 2024	1	2	3	4	5	6
319 (hemtjänst)	21,3%						
322 (hemtjänst)	24,9%						
326 (SÄBO)	17,1%						
329 (hemtjänst)	20,3%						
343 (SÄBO)	18,5%						
345 (hemtjänst)	17,6%						
348 (SÄBO)	17%						
349 (hemtjänst)	21,8%						
375 (PSO)	22,1%						
394 (IFO)	27,5%						

= Ja, kontrollen visar att föreskrifterna efterlevs

= Kontrollen visar att föreskrifterna delvis efterlevs

= Nej, kontrollen visar att föreskrifterna inte efterlevs

= Kontrollen bedöms inte som tillämplig då underlag saknas

- Samtliga stickprovskontrollerade enheter har upprättat dokument för sina riskanalyser inom ett eller flera av de områden som ska riskanalyseras. Däremot är det bara tre enheters riskanalyser som innehåller beskrivna risker. Resterande sju enheter har i sina riskanalyser enbart beskrivit ett antal åtgärder kopplat till den fysiska, organisatoriska och/eller sociala arbetsmiljön.
- Två av tio enheter har identifierat risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön. Åtta enheter har enbart listat åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön varför de bedöms delvis efterleva kriteriet.

- Merparten av enheterna har inte identifierat risker kring den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Enheter som delvis bedöms uppnå kriteriet har enbart listat åtgärder kopplat till arbetsmiljöområdena. Risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i viss utsträckning genom medarbetarundersökningar.
- En av tio enheter har värderat identifierade risker utifrån sannolikhet och konsekvens. En enhet bedöms delvis efterleva föreskrifterna då en av två risker enbart värderats utifrån sannolikhet och konsekvens.
- Samtliga enheter har upprättat en handlingsplan för risker som inte har åtgärdats direkt. En enhets handlingsplan innehåller bara en åtgärd, trots att enhetens riskanalyser innehöll flera åtgärder som inte var påbörjade. Därav bedöms enheten delvis uppnå kriteriet.
- Stickprovskontrollen visar att ingen enhet har fyllt i en fullständig handlingsplan. Enheterna som delvis bedöms ha följt upp åtgärderna har i sina respektive uppföljningar skrivit en statuskommentar för pågående och/eller avslutade åtgärder, däremot har enheterna inte angett om åtgärderna haft någon effekt. Enheterna som inte bedöms ha följt upp åtgärderna i sina handlingsplaner inte lämnat en statuskommentar.

Utöver riskanalyser och handlingsplaner har vi tagit del av två enheters riskanalyser inför en förändring av verksamheterna. Av riskanalyserna framgår identifierade risker, riskvärdering och åtgärder för att omhänderta riskerna.

Sammantaget visar stickprovskontrollen att enheterna identifierar och dokumenterar risker och åtgärder på olika sätt. Detsamma gäller uppföljningen av åtgärderna. Stickprovskontrollen indikerar att det saknas ett enhetligt arbete med att identifiera och omhänderta risker kring arbetsmiljön. Enligt uppgift finns det en vana bland enheterna att enbart dokumentera uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys och inte genomförda skyddsronder. Det uppges att Stratsys fortfarande inte är fullt ut implementerat och att det finns behov av ett mer enhetligt arbetssätt kopplat till hur arbetsmiljöronder ska dokumenteras i Stratsys.

Av intervjuer framgår att det främst identifieras risker och åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön kan vara en effekt av att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas genom medarbetarundersökningen. Av medarbetarundersökningen framgår att det som medarbetarna är minst nöjda med är faktorer kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utifrån medarbetarundersökningen 2024 har en av tio enheter upprättat en handlingsplan. Handlingsplanen innehåller en sammanställning av friskfaktorer och åtgärder för hur faktorerna ska behållas och förstärkas. Handlingsplanen innehåller också en riskanalys där risker kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön beskrivs och värderas utifrån sannolikhet och konsekvens. I handlingsplanen beskrivs åtgärder för hur riskerna ska omhändertas. Vidare har två enheter inom ramen för granskningen inkommit med motsvarande handlingsplaner utifrån resultatet av 2023 års medarbetarundersökning.

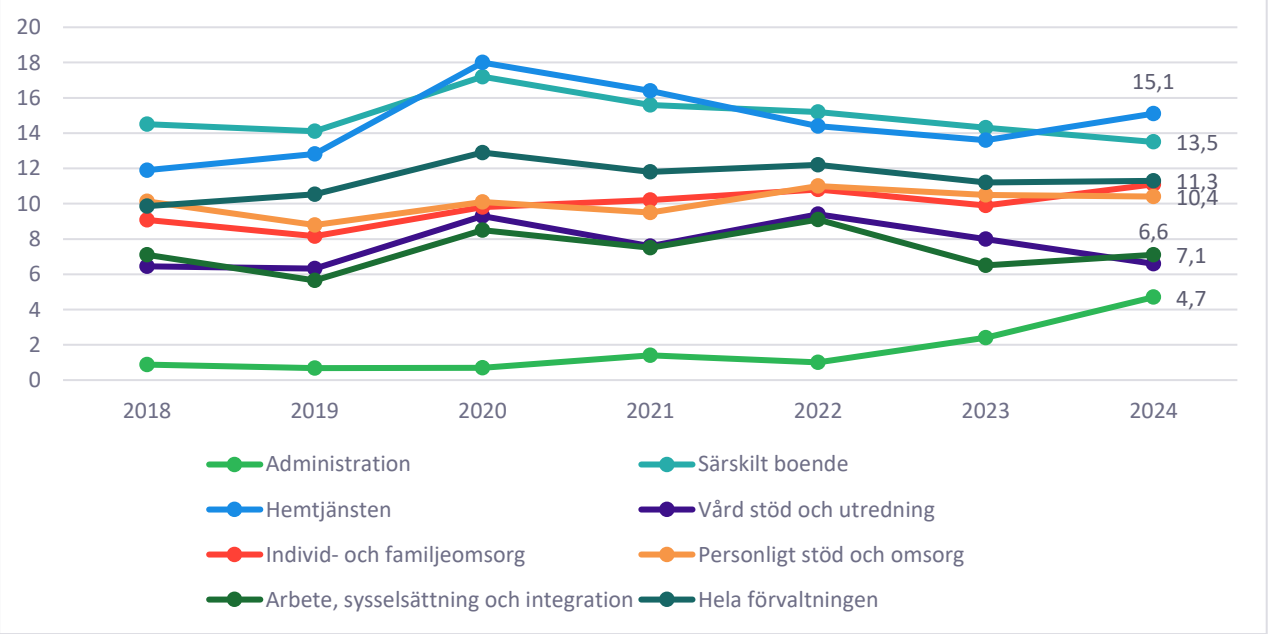
6.2. Styrning och uppföljning av arbetet med att minska sjukfrånvaron

I socialnämndens verksamhetsplan för 2025 återges kommunfullmäktiges målsättning om att sjukfrånvaron ska understiga 8,7 procent under 2025. Det framgår inga aktiviteter eller planer för hur nämnden avser att uppnå fullmäktiges målsättning i verksamhetsplanen trots att nämndens totala sjukfrånvaro är över 8,7 procent. Av verksamhetsplanen framgår att nämnden bedömer att målvärdet på 8,7 procent är orealistiskt att nå. Nämnden har inte beslutat om ett nämndspecifikt målvärde för sjukfrånvaron.

Av socialförvaltningens verksamhetsplan för 2025 framgår att arbetet med att sänka sjukfrånvaron kommer ha ett stort fokus under året. Det framgår inte vad fokuset på att sänka sjukfrånvaron innebär i praktiken. För att sänka sjukfrånvaron beskrivs att ett fortsatt arbete med att stärka och implementera Sunt arbetslivs friskfaktorer kommer att genomföras.

Socialnämnden följer upp sjukfrånvaron i delårsrapporter per april och augusti samt i verksamhetsberättelsen för 2024. Protokollsgranskning visar att nämnden vid sitt sammanträde i juni och augusti 2024 samt mars 2025 fick information om sjukfrånvaron. Nämnden delges statistik över total sjukfrånvaro, kort- och långtidssjukfrånvaro per verksamhetsområde. Den dokumenterade uppföljningen innehåller ingen analys över bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Nämnden har inte beslutat om några åtgärder utifrån uppföljningstillfällena, trots att uppföljningen visar att nämnden inte når fullmäktiges mål avseende sjukfrånvaron. Intervjuade uppger att nämnden löpande diskuterar frågan om sjukfrånvaron.

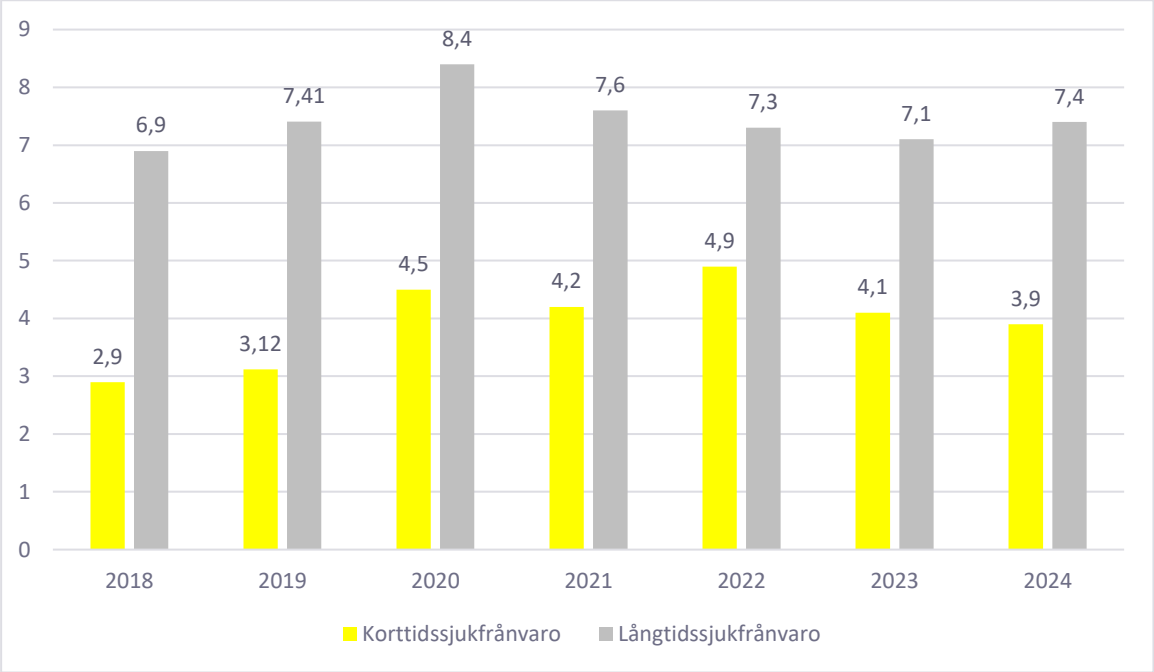
Av verksamhetsberättelsen för 2024 framgår att socialförvaltningens totala sjukfrånvaro ökade från 11,2 procent år 2023 till 11,3 procent år 2024. Det beskrivs att korttidssjukfrånvaron har minskat medan långtidssjukfrånvaron har ökat. I diagrammet nedan presenteras den totala sjukfrånvaron inom socialförvaltningen mellan 2018–2024.



Figur 8: Diagram över den totala sjukfrånvaron inom socialförvaltningens verksamhetsområden mellan 2022–2024

Enhetschefer inom socialförvaltningen får månadsvis uppföljning av sina enheters totala sjukfrånvaro respektive kort- och långtidssjukfrånvaro. Enhetscheferna följer därtill via Adato löpande upp pågående sjukskrivningsärenden. Socialförvaltningens HR-partners följer upp och analyserar sjukfrånvaron tertialvis både på enhets- och verksamhetsnivå.

I diagrammet nedan presenternas statistik över socialförvaltningens kort- och långtidssjukfrånvaro mellan 2018–2024.



Figur 9: Diagram över kort- och långtidssjukfrånvaron inom socialförvaltningen mellan 2018–2024.

I verksamhetsberättelsen framkommer att socialförvaltningen har haft en projektanställd HR-partner som arbetat med att öka kunskapen och ge stöd till ledningsorganisationen avseende arbetsmiljö och rehabilitering. Inom ramen för projektanställningen genomfördes en kartläggning över verksamheternas behov av stöd inom arbetsmiljö och rehabilitering. Utifrån kartläggningen har socialförvaltningen påbörjat att arbeta fram en plan för att sänka sjukfrånvaron. Av utkastet på socialförvaltningens plan för att sänka sjukfrånvaron framgår att socialchefen har beslutat att under föreliggande år ska fokus riktas på att minska sjukfrånvaron inom följande områden:

- Enheter med en sjukfrånvaro över 10 procent.
- Långa sjukskrivningar, det vill säga ärenden som har en sammantagen sjukfrånvaro på ett år eller längre.
- Att minska omfattningen av den upprepade korttidsfrånvaron så att dessa inte leder vidare till långa sjukskrivningar.

Utkastet till socialförvaltningens plan för att sänka sjukfrånvaron innehåller därtill aktiviteter som enheterna ska genomföra och plan för uppföljning.

6.3. Vår bedömning

Bedömning kopplad till det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Vi bedömer att socialnämnden inte har säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt kommunallagen 6 kap, § 6 ska nämnderna inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt. Nämnderna ska också se till att den interna kontrollen är tillräckligt och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredställande sätt.

Granskningen visar att nämnden följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i delårsrapporter och verksamhetsberättelse. Uppföljningen innehåller dock ingen analys över hur strukturer och rutiner kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i verksamheterna. Uppföljningen består främst av genomförda aktiviteter och arbetsmiljöutmaningar. Avsaknaden av en årlig uppföljning av strukturer och rutiner bidrar enligt vår mening till en ökad risk för bristande efterlevnad av Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Genomförd stickprovskontroll visar att merparten av stickprovade enheter enbart har listat åtgärder i sina riskanalyser. Samtliga enheter, utom en, har inte heller värderat eller bedömt identifierade risker. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift 2023:1 ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållanden och bedöma risker för ohälsa och olycksfall. Resultatet av stickprovskontrollen indikerar på en bristande efterlevnad gällande detta.

Vidare visar stickprovskontrollen att enheterna främst identifierar risker kopplade till den fysiska arbetsmiljön. Risker kopplade till organisatorisk och socialarbetsmiljö behandlas främst genom den årliga medarbetarundersökningen. Vi ser det som positivt att medarbetarundersökningen används för att identifiera och omhänderta arbetsmiljörisker. Dock ställer det krav på att handlingsplaner upprättas utifrån resultatet. Inom ramen för granskningen har tre enheter inkommit med handlingsplaner utifrån resultatet av medarbetarundersökningen. Det framgår därtill att det finns en variation över hur enheterna arbetar vidare utifrån resultatet från medarbetarundersökningen. Eftersom fysiska arbetsmiljörisker främst behandlas i samband med riskanalyser och att merparten av stickprovade enheter inte har upprättat handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningen menar vi att nämnden bör ställa tydligare krav på verksamheterna att identifiera och bedöma risker kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Bedömning kopplad till arbetet för att minska sjukfrånvaron:

Vi bedömer att socialnämnden inte har säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att minska sjukfrånvaron.

Granskningen visar att nämnden inte har brutit ned eller beslutat om aktiviteter för hur kommunfullmäktiges målsättning om sjukfrånvaro ska uppnås. Arbetet för att minska sjukfrånfrånvaron initieras och drivs främst på förvaltningsnivå. Socialförvaltningen har i sin verksamhetsplan för 2025 beskrivit aktiviteter för att sänka sjukfrånvaron. Av dokument och

intervjuer framgår att socialförvaltningen genomför åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Däremot konstateras, utifrån protokoll och styrande dokument, att nämnden kan bli mer aktiv in sin styrning av arbetet för att minska sjukfrånvaron. Vi menar att det finns utvecklingspotential i att tydliggöra förväntningar och besluta om åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Vidare följer nämnden upp statistik kopplat till sjukfrånvaron i delårsrapporter och verksamhetsberättelsen per verksamhetsområde. Dock innehåller uppföljningen ingen analys över bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Nämnden har vid uppföljningstillfällena inte heller beslutat om åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Nämnden kan enligt vår mening bli mer aktiv i sin uppföljning av sjukfrånvaron. Det i syfte att löpande kontrollera sjukfrånvaron och utifrån uppföljningen besluta om adekvata åtgärder.

Bilaga 1. Bakgrund

Enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) är hög sjukfrånvaro ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. Sjukfrånvaron i kommuner, landsting och regioner är högst på den svenska arbetsmarknaden.

Av 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen framgår att arbetsgivare systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att kraven på en god arbetsmiljö uppfylls. Arbetsgivaren ska bland annat fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som behövs. Utöver de skyldigheter som finns angivna i arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som ställs på arbetsgivaren. Nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket gäller från och med 1 januari 2025. Bland annat finns en ny arbetsmiljöföreskrift gällande systematiskt arbetsmiljöarbete respektive planering och organisering av arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:1 och AFS 2023:2).

Under 2023 uppgick den totala sjukfrånvaron i Vänersborgs kommun till 10,5 procent, vilket är högre än den genomsnittliga sjukfrånvaron i Sverige på 7,5 procent. Den högsta sjukfrånvaron fanns inom socialnämnden (11,2 procent) samt Barn- och utbildningsnämnden (9,2 procent).

Kommunstyrelsen är kommunens sammanhållna personalorgan och ska enligt reglemente hantera frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. I kommunstyrelsens ledningsfunktion ligger att leda och samordna frågor om arbetsmiljö. I mål- och resursplan 2025-2027 har kommunfullmäktige beslutat om ett inriktningsmål om att kommunens medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv. Nämnderna ansvarar för att styra verksamheten mot inriktningsmålen och förhålla sig till dem under planperioden.

Kommunrevisionen har mot bakgrund av ovanstående i samband med sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt att det är väsentligt att granska om kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden säkerställt ett ändamålsenligt arbete med systematiskt arbetsmiljö och sjukfrånvaro. I god revisionssed framkommer de grunder som revisorerna använder när de bedömer ansvarstagande i styrelser och nämnder. Det finns flera ansvarsgrunder som är aktuella i denna granskning med risk för bland annat bristande ledning, styrning, uppföljning och kontroll.

Bilaga 2. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Nedan beskrivs de revisionskriterier som är aktuella i denna granskning.

Kommunallag (2017:725) 6 kap. 6 § som reglerar nämnders ansvar

Enligt kommunallagen 6 kap 6§ ska nämnderna/styrelsen inom sitt område tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Arbetsmiljölag (1977:1160) 3 kap. som reglerar arbetsgivares ansvar för arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen reglerar de skyldigheter som varje arbetsgivare har om att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Lagen anger också de krav som finns på samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det gäller till exempel regler som rör skyddsombuds och skyddskommittéers verksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla anställda, inklusive inhyrd personal.

I arbetsmiljölagens 3 kap. återfinns allmänna bestämmelser kring arbetsgivarens skyldigheter. Där framgår att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten så att de krav som finns på en god arbetsmiljö motsvaras. Det innebär till exempel att arbetsgivaren ska undanröja risker för ohälsa och olycksfall genom att kontinuerligt undersöka vilka risker som finns på arbetsplatsen och förändra sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska också säkerställa att arbetstagaren har god kännedom om de risker som kan vara förbundna med arbetet och att arbetstagaren har den utbildning som krävs för att undgå risker i arbetet.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Utöver de regler som anges i arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket tagit fram ett antal föreskrifter som rör arbetsmiljö. Föreskrifterna innehåller mer detaljerade beskrivningar av de krav som finns på arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete ska uppgifterna inom det systematiska arbetsmiljöarbete fördelas på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vidare ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas. Vidare anger föreskriften att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Föreskriften anger också att arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målens syfte ska vara att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Målen ska vara kända hos arbetstagarna och de ska ha möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen.

Bilaga 3. Källförteckning

Intervju

- Gruppintervju personalchef, HR-specialister för arbetsmiljö och rehabilitering, 2025-05-08
- Gruppintervju förvaltningschefer för barn- och utbildnings- och socialförvaltningen, HR partner för barn- och utbildnings- och socialförvaltningen, 2025-05-08
- Gruppintervju urval av enhetschefer socialförvaltningen, 2025-05-08
- Gruppintervju fackliga företrädare, 2025-05-08
- Gruppintervju urval av rektorer, 2025-05-09
- Intervju socialnämndens presidium, 2025-05-09
- Intervju barn- och utbildningsnämndens presidium, 2025-05-09
- Intervju med presidierna för kommunstyrelsen och personal- och förhandlingsutskottet, 2025-06-09

Dokumentförteckning

- Anvisning- uppgiftsfördelning av arbetsmiljö
- Anvisning rehabiliteringsprocess
- Delårsrapporter per april, augusti 2024–2025
- Handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarundersökningar
- Internkontrollplaner 2024 - 2025
- Manualer för att dokumentera och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stratsys
- Mål- och resursplan 2025–2027
- Personal- och organisationsfrågor delegeringsordning
- Personalpolicy
- Personalekonomisk redovisning 2024
- Protokoll från kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden
- Rutiner kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Resultat från medarbetarenkäter 2022–2024
- Riktlinje arbetsmiljö
- Riskanalyser och handlingsplaner från 2024 och 2025
- Statistik sjukfrånvaro 2018–2024
- Verksamhetsplaner 2024, 2025
- Verksamhetsberättelser 2024
- Årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet för CSG samt FSG

Bilaga 4. Beskrivning av dokumentation

Personalpolicyn och riktlinje för arbetsmiljö beskrivning av arbetssätt

Kommunens personalpolicy tydliggör vad som förväntas av både medarbetare och av arbetsgivaren. Av policyn framgår att varje medarbetare har ett ansvar att tillsammans med sina kollegor att skapa god trivsel och gemenskap.

Av riktlinjen för arbetsmiljön, vilken motsvarar en arbetsmiljöpolicy, framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras genom samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare samt skyddsombud. Den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska undersökas och riskbedömas regelbundet och vid förändringar för att åtgärder ska kunna vidtas.

Frågeområden i medarbetarundersökningen

Frågorna kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fördelar sig på följande områden:

- Kränkande särbehandling
- Arbetstider
- Arbetsbelastning
- Kommunikation och samarbete
- Ledarskap och lärande
- Delaktighet och påverkan

Sunt arbetslivs åtta friskfaktorer

Sunt arbetslivs friskfaktorerna beskrivs vara tillstånd som gör att medarbetare mår bra och som kan bidra till att skapa en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Friskfaktorerna är följande:

- En rättvis och transparent organisation
- Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- Delaktighet och inflytande
- En välutvecklad kommunikation och återkoppling
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling hela arbetslivet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Tidiga insatser och arbetsanpassning