

**Bräcke kommuns
revisorer**

Bräcke kommun
Kommunfullmäktiges
presidium

2023-03-24

Revisionsrapport ”Uppföljning av genomförda granskningar”

Revisionen har via KPMG genomfört uppföljning av tidigare genomförda granskningar.

I enlighet med överenskommelse från december 2019 överlämnas rapporten till kommunfullmäktiges presidium för att inhämta svar på de rekommendationer som framgår av rapporten. Revisorerna önskar få tal del av svaret.

För Bräcke kommuns revisorer

Göran Näslund
Ordförande

Sven-Åke Draxten
Vice ordförande



Uppföljning av genomförda granskningar

Rapport
Bräcke kommun

KPMG AB

2023-03-24

Antal sidor 26



Bräcke kommun
Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete	6
3.1.1	Vår avstämning	11
3.1.2	Bedömning	11
3.2	Granskning av äldreboende	12
3.2.1	Vår avstämning	22
3.2.2	Bedömning	22
3.3	Granskning av kommunens hantering av anställdas bisysslor	23
3.3.1	Bedömning	25
4	Slutsats och rekommendationer	26

1 Sammanfattning

KPMG har av Bräcke kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av tidigare genomförda granskningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit beslutade åtgärder.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att ett flertal åtgärder har vidtagits i enlighet med tidigare rekommendationer. Däremot bedömer vi att det finns utrymme för ytterligare förbättring, främst vad gäller att säkerställa att planerat arbete fullföljs.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen

- att säkerställa att resultatet av medarbetarundersökningen används för analys och uppföljning, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att handlingsplan med uppföljningsmoment upprättas kopplat till kompetensförsörjningsstrategin, se avsnitt 3.2
- att säkerställa att analyser inom HR-området genomförs enligt plan, se avsnitt 3.2
- att säkerställa att nya chefer och samtliga medarbetare tar del av utbildning och information avseende bisysslor, se avsnitt 3.3
- att kontrollera att regler avseende bisysslor efterlevs, se avsnitt 3.3
- att tydliggöra huruvida risker med att kommunen köper varor/tjänster från företag (eller motsvarande) där en anställd innehar en funktionärspost beaktas i bedömningen av om en bisyssla är lämplig, se avsnitt 3.3

2 Bakgrund

KPMG har av Bräcke kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av tidigare genomförda granskningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Revisionen anser det angeläget att göra en uppföljning av de åtgärder som vidtagits med anledning av ett antal granskningsprojekt som genomförts under åren 2018-2020.

Revisionen bedömer att det finns en *risk* att beslutade åtgärder inte genomförts fullt ut i enlighet med de svar revisionen erhållit. Det finns också en risk för att vidtagna åtgärder inte fått avsedd effekt. Det är *väsentligt* att fattade beslut genomförs samt att det finns rutiner för att säkra att så sker.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen var att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit beslutade åtgärder.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Har åtgärder vidtagits i enlighet med styrelsens beslut?
- Har styrelsen följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt?

Granskningen omfattar följande revisionsrapporter:

- Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete (2018)
- Granskning av äldreboende (2019)
- Granskning av kommunens hantering av anställdas bisysslor (2020)

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut.



Bräcke kommun
Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier
- Kompletterande intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner

Rapporten är faktakontrollerad av personal- och ekonomichef.

3 Resultat av granskningen

3.1 Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Svar: kommunstyrelsen 2018-11-28 § 131

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Fördjupa analysen utifrån resultatet i medarbetarundersökningen.</p>	<p>Kommunen delar inte revisionens uppfattning. Kommunen genomför i dagsläget ingen medarbetarundersökning. Den HME-enkät som organisationen årligen genomför är inte en medarbetarundersökning. HME-enkäten utgör ett av flera olika instrument för att inhämta underlag avseende hur medarbetarna mår. Uppföljning av resultatet i enkäten görs av enhetschefer och/eller avdelningschef.</p> <p>Kommunens bedömning är att det finns en god kännedom om de utmaningar, kopplat till arbetsmiljösituationen, som finns i organisationen. Det pågår ett löpande arbete att förbättra mål-styrningskedjan, styrning och ledning samt kommunikation i organisationen, vilket är de områden som är möjliga att koppla till HME-enkäten.</p>	<p>Utöver det svar som lämnades år 2018 har det enligt uppgift pågått och pågår en diskussion om framtagande av ytterligare enkäter (medarbetarundersökningar). Olika alternativ har prövats med varierade resultat. Ett alternativ som har prövats är den så kallade "Prevent-enkäten" som omfattar 55 frågor. I dagsläget överväger tjänsteorganisationen att använda denna enkät i full skala under år 2023.</p> <p>Av beskrivningen av aktuellt läge från kommunen framgår att huvudfrågan, vid genomförande, är att hur resultatet används med koppling till resurser.</p>

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
	<p>De frågor som är kopplade till social och organisatorisk arbetsmiljö samt fysisk arbetsmiljö hanteras genom årliga skyddsronder, stående punkt gällande arbetsmiljö på arbetsplatsträffar och genom samverkan med fackliga organisationer på lokala och central samverkansgrupp.</p>	
<p>Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, både på den kommunövergripande nivån och på enhetsnivå.</p>	<p>Kommunen delar till viss del revisionens uppfattning. Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, utifrån organisationens uppfattning, i huvudsak väl på enhetsnivå. Det finns rutiner och systematik på såväl enhetsnivå som på kommunövergripande nivå.</p> <p>Däremot finns det självklart potential att vidareutveckla arbetet, vilket är en pågående process. För enhetsnivån är en viktig utvecklingspotential att tydliggöra hur kommunikationen ska fungera. Det är av betydelse att de behov av åtgärder som föreligger på enheten, som inte inryms inom enhetens mandat och befogenheter,</p>	<p>Enligt erhållna uppgifter har ett omfattande arbete pågått inom arbetsmiljöområdet under år 2021 och 2022. Huvudorsaken till detta är den riktade insats (inspektioner) som Arbetsmiljöverket påbörjade år 2019, riktad mot arbetsgivare i offentlig verksamhet.</p> <p>Nedan följer en beskrivning av arbetet:</p> <p>En reviderad arbetsmiljöpolicy antogs av kommunfullmäktige i december 2021¹. I denna har fullmäktiges övergripande ansvar förtydligats.</p> <p>Nya riktlinjer för arbetsmiljöarbetet är framtagna och fastställda av</p>

¹ KF 2021-12-15 § 111

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
	<p>kommuniceras till överordnad chef enligt de kommunövergripande tidsplaner som föreligger.</p> <p>Inför kommunplaneperioden 2019-2021 kommer en översyn göras av innehållet avseende personal, med ambitionen att uppföljningen i delårsbokslut och årsredovisning blir tydligare på ett kommunövergripande plan.</p>	<p>kommunstyrelsen². I dessa förtydligas bland annat hur arbetet genomförs samt hur dokumentation, uppföljning samt rapportering till styrelsen ska ske.</p> <p>I oktober 2022 antog central samverkansgrupp (CSG) nya tillämpningsrutiner för arbetsmiljö i Bräcke kommun. Ytterligare revidering av rutinerna ska enligt uppgift ske under första kvartalet 2023.</p> <p>Varje avdelning har från år 2022 ett övergripande avdelningsdokument som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet och eventuell handlingsplan för året. Enligt uppgift ligger avdelningen ett år före i processen eftersom de var föremål för Arbetsmiljöverkets inspektion i ett första skede.</p> <p>Avdelningsdokumentet ska revideras inför nytt år efter att den årliga uppföljningen på avdelningsnivå är genomförd.</p>

² KS 2021-11-24 § 166

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
		<p>Inför årets uppföljning, på avdelningsnivå, har dokumentet "Mall årlig uppföljning SAM avdelningsnivå" tagits fram där det framgår att uppföljningen ska omfatta positiva iakttagelser, brister och behov av övergripande åtgärder samt hur rapportering ska ske. Denna har enligt uppgift skickats till samtliga avdelningar.</p> <p>Varje enhet har under år 2022 tagit fram ett årshjul som beskriver enhetens arbetsmiljöarbete. Årshjulen tas enligt uppgift fram i dialog med enhetens skyddsombud. Uppföljning av SAM genomförs på alla enheter under december – januari. Detta med stöd av "blankett – årlig uppföljning SAM enhetsnivå" där det framgår vad som ska kontrolleras i uppföljningen. Grunden i blanketten är hämtad från Arbetsmiljöverket.</p> <p>Under hösten 2022 har samtliga skyddsombud erbjudits en utbildning, på tre dagar, som genomförts av en konsult.</p> <p>Under hösten 2022 har personalchefen genomfört en utbildning för alla chefer i</p>

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
		kommunen i syfte att skapa en gemensam grund för effektivt arbetsmiljöarbete.
<p>Utveckla rutiner för kartläggning, analys och uppföljning på enhetsnivå, se närhetsprincipen. Rutinen bör även omfatta möjligheten att lyfta åtgärder som inte bedömas rymmas inom chefens mandat och befogenheter till överordnad nivå för analys och åtgärd.</p>	<p>Kommunen delar till viss del revisionens uppfattning. Det finns idag rutiner för kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning på enhetsnivå. Det sker löpande kopplat till arbetsplatsträffarna och dels i samband med de årliga skyddsrounderna där riskbedömning och handlingsplan ingår som en naturlig del. I de fall där åtgärder inte rymms inom enhetschefens mandat och befogenheter ska frågan lyftas till överordnad chef. I detta sammanhang finns det en förbättringspotential eftersom dessa frågor relativt ofta lyfts direkt till framför allt teknik- och infrastrukturavdelningen som har ansvar för kommunens fastighetsbestånd. I de fall det rör sig om felanmälningar är det rätt väg att gå, men när det rör sig om åtgärder där det krävs prioriteringar och investeringar är det nödvändigt att det lyfts till överordnad chef för att behandlas ur ett kommunövergripande perspektiv.</p>	<p>Se ovan.</p> <p>Enligt uppgift ska avdelningarna skicka "Mall – årlig uppföljning SAM avdelningsnivå" till personalfunktionen som sedan sammanställer underlaget i en tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen. I årsredovisningen ska det finnas en sammanställning under avsnittet väsentliga personalförhållanden som sammanfattar tjänsteskrivelsen. Detta utgör kommunstyrelsens återkoppling till kommunfullmäktige.</p>



Bräcke kommun

Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

3.1.1 Vår avstämning

I detta avsnitt redovisar vi vilka områden vi har närmare granskat av det som redovisas under aktuellt läge.

Av arbetsmiljöpolicyn framgår bland annat övergripande arbetsmiljömål, ansvarsfördelning och uppföljning. Av tillämpningsrutiner för arbetsmiljö i Bräcke kommun framgår bland annat ansvar, rapportering och uppföljning, arbetsmiljöuppgifter för chefer och rutiner för skyddsronder.

Av skol- och barnomsorgsavdelningens dokument som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet och eventuell handlingsplan för året framgår hur avdelningen tillämpar och följer upp arbetsmiljöarbetet. Vi har tagit del av uppföljning för skol- och barnomsorgsavdelningen för år 2021. Av uppföljningen framgår positiva iakttagelser, brister och behov av åtgärder.

Av "Mall – årlig uppföljning SAM avdelningsnivå" framgår att positiva iakttagelser, brister och behov av övergripande åtgärder ska rapporteras.

3.1.2 Bedömning

Vi noterar att det finns planer för att genomföra en medarbetarenkät under år 2023. Vi anser att kommunstyrelsen bör säkerställa att så sker samt att resultatet används för analys i enlighet med vår tidigare rekommendation.

Vi konstaterar att arbete har genomförts för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, t ex genom framtagande eller revidering av styrdokument. Vi ser positivt på detta och anser det vara viktigt att arbetet fortsätter och det bör säkerställas att arbetet tillämpas på samtliga nivåer.

Vidare anser vi att det bör säkerställas att kartläggning, analys och uppföljning genomförs i enlighet med styrdokumentet. Vi anser att det är särskilt viktigt att säkerställa att resultatet av uppföljningen analyseras samt att det vidtas åtgärder vid behov.

3.2 Granskning av äldreboende

Svar: kommunstyrelsen 2020-10-14 § 156

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Se över och utveckla styrning och uppföljning av boendeverksamheten.</p>	<p><i>Synpunkter från sociala avdelningen och vård- och omsorgsavdelningen:</i></p> <p>Kommunen är i processen att byta verksamhetssystem för journalföring. Först ut att genomföra bytet är biståndshandläggarna. Kommunen går från att använda systemet 'Procapita' till att använda systemet 'Lifecare'. Bytet medför förändringar på flera olika nivåer, däribland möjligheten till systematisk uppföljning. I systemet som används i dagsläget är det möjligt för biståndshandläggaren att planera in systematisk uppföljning var sjätte månad för brukare med beviljad hemtjänst. Det är dock inte möjligt att skapa samma slags planering för brukare boende på särskilt boende. Den möjligheten kommer att finnas tillgänglig i det nya systemet. Den systematiska uppföljningen syftar bland annat till att säkerställa att brukaren är nöjd med vården och omsorgen som denne får</p>	<p><i>Från vård- och socialavdelningen:</i></p> <p>Enligt uppgift pågår fortfarande arbetet med att byta verksamhetssystem för journalföring till Lifecare. Majoriteten av verksamheterna inom vård- och socialavdelningen har gått över till Lifecare och några återstår. Det är nu möjligt för biståndshandläggarna att systematiskt följa upp brukare med beviljad hemtjänst och brukare med beviljad plats på särskilt boende. Arbetet med genomförandeplaner utvecklas kontinuerligt i det nya verksamhetssystemet, med syfte att säkerställa kvalitén och utförandet av vården. Det nya verksamhetssystemet möjliggör en mer detaljerad och specifik genomförandeplan än tidigare, baserad på brukarens individuella behov.</p> <p>Från och med den 1 januari 2023 har vård- och omsorgsavdelningen och sociala avdelningen slagits samman och bildat</p>

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
	<p>samt en kontroll att vården ges utifrån den skrivna genomförandeplanen upprättad specifikt för brukaren. Dessa uppföljningar skulle då trygga brukarens rätt till delaktighet och ta hänsyn till dennes rätt till självbestämmande och personlig integritet. För det särskilda boendet skulle uppföljningen även kunna påvisa eventuella utvecklingsområden kopplat till kvalité och utförande.</p> <p>Revisorerna rekommenderar vidare att uppföljningar bör göras tillsammans med brukarens anhöriga, dock anser kommunen att det är något som måste beaktas i varje enskilt fall med hänsyn till brukarens kognitiva tillstånd. För vissa brukare är det väsentligt att en anhörig eller god man deltar i syfte att kunna föra brukarens talan, för andra brukare skulle det kunna bidra till att dennes integritet och/eller självbestämmanderätt blir påverkat negativt.</p>	<p>”vård- och socialavdelningen”. Detta möjliggör ett lättare samarbete mellan myndighet och verkställighet. Styrning, uppföljning och övergripande planering förväntas bli lättare i och med förändringen då arbetssätt och arbetsprocesser behöver vara enhetliga över hela avdelningen och kan förankras i de nya arbetsgrupper och ledningsgrupper som skapas till följd av sammanslagningen.</p> <p>Kommunen anser fortsatt att en individuell bedömning behöver genomföras gällande huruvida brukarens anhöriga bör delta vid uppföljning av vården. Den individuella bedömningen bör göras med utgångspunkt i brukarens kognitiva tillstånd.</p>

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Se över och utveckla arbetet kring den enskildes självbestämmande, integritet och delaktighet.</p>	<p><i>Synpunkter från vård- och omsorgsavdelningen:</i></p> <p>Vid införandet av det nya verksamhetssystemet "Lifecare" kommer även en ny modul för genomförandeplaner att införas. I modulen kommer målformuleringarna för den enskilde och dennes omsorg att bli tydligare. När systemet införs kommer utbildningar att ges till samtlig personal inom vård och omsorg, bland annat i upprättandet av genomförandeplanerna. Samtidigt som utbildningar ges kommer även rutiner för upprättandet av genomförandeplaner att revideras. I rutinerna förtydligas bland annat att brukarens kontaktperson på boendet är den som ansvarar för upprättande och uppföljning av genomförandeplanen, i samråd med den enskilde och eventuellt anhörig eller god man.</p>	<p><i>Från vård- och socialavdelningen:</i></p> <p>Enligt uppgift fortgår arbetet med genomförandeplaner. Planerna upprättas direkt i Lifecare och de utgår från individens insatser. Upprättade mallar finns för handledning. Utbildning har genomförts för all personal vad gäller social dokumentation. Antalet genomförandeplaner följs upp två gånger per år genom internkontroller.</p> <p>Av riktlinjen för kontaktmannaskap och genomförandeplan framgår att kontaktpersonen ansvarar för upprättande och uppföljning av genomförandeplanen i samråd med den enskilde och eventuellt anhöriga eller god man. Riktlinjen förtydligar att kontaktpersonen ansvarar för att planering och utförandet av insatser sker med hänsyn till den enskildes självbestämmanderätt och integritet samt med ett rehabiliterande förhållningssätt.</p>

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Säkerställ arbetet med planeringen av framtida SÄBO-platser färdigställs.</p>	<p><i>Synpunkter från vård- och omsorgsavdelningen:</i></p> <p>Arbetet med att kartlägga framtida behov av boendeplatser i kommunen är påbörjat. Arbetet har dock tillfälligt blivit bortprioriterat under coronapandemin. Arbetet återupptas under hösten 2020.</p>	<p><i>Från vård- och socialavdelningen:</i></p> <p>Enligt uppgift färdigställdes arbetet med att kartlägga framtida behov av boendeplatser i kommunen under hösten 2021. Kartläggningen visade att 15 platser kunde avvecklas för att ge en bättre anpassning till kommunens behov av särskilt boende platser. I början av år 2022 avvecklades det särskilda boendet Furugränd, med tio platser, och under år 2022 samt början av år 2023 pågår arbetet med att avveckla återstående fem platser. I syfte att underlätta rehabiliteringsarbetet beslutades att majoriteten av korttidsplatserna i kommunen skulle flyttas till Bräcke centralort. Detta genomfördes under hösten 2022.</p> <p>I samband med ovanstående arbete beslutade kommunfullmäktige³ att mötesplatser ska införas på kommunens tre tätorter samt att trygghetsboende ska omarbetas för att uppnå Socialstyrelsens riktlinjer för trygghetsboenden. Arbetet med mötesplatserna och trygghetsboenden har</p>

³ KF 2021-12-15 § 109

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
		<p>inte påbörjats. Detta till följd av pandemi, omorganisering samt avveckling av särskilt boende och särskilda boendeplatser. Arbetet planeras enligt uppgift att återupptas under år 2023.</p>
<p>Se över arbetet med kompetensförsörjning samt säkerställ att kompetensförsörjningsstrategin följs av en handlingsplan och uppföljningsmoment.</p>	<p><i>Synpunkter från personal- och ekonomienheten:</i></p> <p>Kommunen delar revisionens uppfattning. Se "Rapport Framtagande av Kompetensförsörjningsstrategi för Bräcke kommun". Arbetet påbörjades när kompetensförsörjningsstrategin fastställdes av kommunfullmäktige. Revisionen har identifierat flera av de åtgärder som påbörjades i början av 2020 kopplat till undersköterskor. Problematiken kopplat till legitimerad personal är av nationell karaktär – en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är de verktyg som kommunen kan använda sig av. Processen avstannade helt med anledning av covid-19. I dagsläget har konsekvensen av covid-19 blivit att rekryteringssituationen i Bräcke såväl som i övriga Sverige blivit mer gynnsam. Under mars 2020 anställdes även en projektledare</p>	<p><i>Från personal- och ekonomienheten:</i></p> <p>Den projektanställning som skapades år 2020 har enligt uppgift permanentats år 2022 och är nu del av vård- och socialavdelningens ordinarie verksamhet.</p> <p>Under perioden 2020 till 2022 arbetade en grupp inom organisationen med frågorna vilket utmynnande i "Plan – Öka andelen heltidsarbetande i Bräcke kommun". Av denna framgår bland annat målsättning och åtgärder för att öka andelen heltidsarbetande samt hur uppföljning ska genomföras.</p> <p>En projektrapport, "Heltidsresan", har tagits fram inom ramen för projektet. Denna beskriver arbetet med, och resultatet av, projektet som syftar till att öka antalet</p>



Bräcke kommun

Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
	<p>som ska arbeta med projektet 'Heltidsresan'. En del i projektet är att säkra kompetensen inom vård och omsorg.</p>	<p>heltidsarbetande samt förstärka kompetensförsörjningen.</p> <p>I dagsläget genomgår alla chefer och administratörer/planerare en utbildning som kallas bemanningsakademin. Planen är att även övriga medarbetare ska genomföra utbildningen i komprimerad form. Utbildningen genomförs med företaget Time Care.</p> <p>År 2020 beslutade regeringen att införa äldreomsorgslyftet i syfte att kompetensutveckla flera medarbetare till vårdbiträden/undersköterskor. Bräcke kommun har med stöd av statsbidraget kompetensutvecklat sju personer till undersköterskor. Statsbidraget fortgår och i dagsläget går fem personer programmet.</p>

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Tydliggör ansvarsfördelningen i rehabprocessen.</p>	<p><i>Synpunkter från personal- och ekonomienheten:</i></p> <p>Kommunen delar inte revisionens uppfattning. 2013 upprättade kommunen "Riktlinjer för rehabiliteringsprocessen i Bräcke kommun". Riktlinjerna revideras 2018-05-15. I dokumentet framgår det med all önskvärd tydlighet när personalfunktionen ska kopplas in samt att det alltid är närmaste chef som är ytterst ansvarig för samtliga delar i rehabiliteringsprocessen. Det kan dock, hos vissa chefer, finnas en okunskap att det finns rutiner i form av "Riktlinjer för rehabiliteringsprocessen i Bräcke kommun". I det avseendet kan organisationen förbättra informationen till berörda chefer. Det finns gånger då enhetschefer vill undvika att ta det ansvar som de är ålagda utifrån den arbetsbelastning som de har, vilket troligen är orsaken till den bild som revisionen har fått. Enkelt uttryckt så borde intervjuerna även ha omfattat de personer som arbetar på personalfunktionen.</p>	<p><i>Från personal- och ekonomienheten:</i></p> <p>Enligt erhållna uppgifter gäller huvudsakligen svaret som lämnades på den tidigare rapporten år 2020.</p> <p>Utöver detta planeras att vid chefsdagarna 2023 ska samtliga chefer, med hjälp av företagsvården, ges ytterligare fördjupande kunskaper inom området. Utbildningen består av fyra block varav två är direkt kopplade till rehabprocesser. De fyra områdena benämns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi är varandras arbetsmiljö • Konflikter i arbetslivet • Tidiga signaler – tecken på ohälsa • Rehabiliteringsutbildning för chefer och HR

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
	<p>Om det föreligger ett behov av mer stöd till chefer i rehabiliteringsprocesserna så är det nödvändigt att tillföra mer personella eller ekonomiska resurser till personalfunktionen.</p>	<p>Målet med utbildningarna är att ge cheferna mer kunskap för att förtydliga och förenkla arbetet. I samband med det sista utbildningspasset ska Försäkringskassan och regionens rehabiliteringskoordinator (REKO) delta för att ge sin syn på vad som krävs för en framgångsrik rehabiliteringsprocess.</p> <p>Riktlinjer för rehabiliteringsprocesser i Bräcke kommun är under revidering och ska färdigställas under våren 2023. Riktlinjerna byter namn till rutiner och samverkas med fackliga organisationer)</p> <p>Det vidareutvecklade samarbetet kommunen har med REKO har resulterat i positiv respons från företagshälsovården. Samarbetet syftar främst till att hantera rehabiliteringar utifrån orsak, det vill säga om det är arbetsrelaterad rehabilitering eller inte. Om det inte är arbetsrelaterad är det i första hand en fråga för regionen.</p>

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Genomför analyser inom HR-området.</p>	<p><i>Synpunkter från vård- och omsorgsavdelningen:</i></p> <p>Kommunen delar revisionens uppfattning. Analyser av tidigare sjukfrånvaro skulle kunna användas till att skapa mer specifika och riktade åtgärder för att minska sjukfrånvaron framåt. Eftersom statistiken av sjukfrånvaro på enhetsnivå endast har samlats in under de senaste 1,5 åren finns det inte tillräckligt med underlag att skapa djupgående analyser i nuläget. Arbetet fortgår med att samla in underlag till framtida analyser. Vid en personalavgång håller chefen ett avgångssamtal med medarbetaren, bland annat i syfte att samla information kring medarbetarens uppfattning av arbetsgivaren och om tiden som anställd. Denna information skulle kunna användas som underlag till en djupare analys av orsaker och faktorer kopplat till personalavgångar. Sådana analyser bör dock baseras på underlag från samtliga avdelningar i kommunen, för att presentera</p>	<p>Sjukstatistiken på enhetsnivå följs enligt uppgift upp på vård- och omsorg varje månad. Analyserna av sjukfrånvaro och sjukstatistik uppges dock ha varit svårtolkade kopplat till de regelverk som gäller på grund av covid-19.</p> <p>På ett övergripande plan genomför kommunen regelbundet jämförelser med övriga kommuner i länet.</p> <p>Utöver de avgångssamtal som chefer ska hålla kommer personalfunktionen under våren 2023 tillhandahålla en enkät som avgående medarbetare ska besvara och skicka till personalfunktionen. Målbilden är att en sammanställning av svaren ska analyseras i kommunens ledningsgrupp.</p> <p>Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har kommunen för avsikt att vidareutveckla arbetet genom att fokusera på de så kallade friskfaktorer som</p>



Bräcke kommun

Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
	en mer omfattande bild gällande hela organisationen.	Suntarbetsliv ⁴ tagit fram. Under år 2023 är avsikten att samtliga medarbetare ska besvara en OSA ⁵ -enkät (55 frågor med medföljande stödmaterial för att vidareutveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). I studier som tagits fram är detta en framgångsfaktor för att minska sjukfrånvaron.

⁴ Suntarbetsliv är en ideell förening som drivs av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona med uppdraget att samla kunskap om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser inom arbetsmiljöområdet till arbetsplatser inom kommuner, regioner och kommunala företag.

⁵ Organisatorisk och social arbetsmiljö



Bräcke kommun

Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

3.2.1 Vår avstämning

Vi har tagit del av riktlinjer för dokumentation enligt Sol och LSS som bland annat beskriver hur insatser ska dokumenteras i genomförandeplaner.

3.2.2 Bedömning

Vi noterar att arbete pågår med införande av ett nytt verksamhetssystem, som ska möjliggöra för mer utvecklad uppföljning, samt genomförandeplaner. Vi ser positivt på detta och anser att aktivt arbete bör fortsätta i syfte att främja utveckling av styrning och uppföljning.

Vad gäller arbetet med den enskildes självbestämmande, integritet och delaktighet noterar vi att arbetet med genomförandeplaner utgör en central del. Vi anser att arbetet med genomförandeplanerna bör fortsätta. Vi ser positivt på att självbestämmanderätt och integritet beaktas i riktlinjen för kontaktmannaskap och genomförandeplaner.

Vi konstaterar att arbetet med boendeplatser har påbörjats. Vi bedömer att kommunstyrelsen bör säkerställa att planerat arbete fullföljs enligt plan.

Vi noterar att arbete har genomförts avseende kompetensförsörjning. Däremot kan vi inte se att handlingsplan, med uppföljningsmoment, har tagits fram kopplat till kompetensförsörjningsstrategin. Således kvarstår den tidigare rekommendationen om att säkerställa att strategin följs av en handlingsplan och uppföljningsmoment.

Vidare noterar vi att arbete med rehabiliteringsprocessen är planerat för år 2023 och vi anser att det bör säkerställas att detta genomförs enligt plan.

Vad gäller analyser inom HR-området noterar vi att arbete har påbörjats. Vi anser att det bör säkerställas att arbetet genomförs enligt plan samt att det resulterar i analyser.

3.3 Granskning av kommunens hantering av anställdas bisysslor

Svar: kommunfullmäktige 2021-06-16 § 47

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Kommunstyrelsen bör säkerställa att den formella styrningen internt inom kommunen stärks, i form av politiskt fastställda styrdokument avseende bisysslor. Relaterat till styrdokumentet bör det även fastställas tillämpningsföreskrifter, som med fördel bland annat kan tydliggöra vad som är att betrakta som en bisyssla.</p>	<p>Kommunstyrelsen instämmer i revisionens rekommendation. Ett arbete kommer att påbörjas senast under hösten 2021. Inriktningen är att en policy ska tas fram och lämnas till kommunfullmäktige för beslut. Därefter kommer riktlinjer att utarbetas av kommunstyrelsen. Målbilden är att styrdokumentet ska vara antagna innan årets (2021) slut.</p>	<p>Kommunfullmäktige har antagit en policy för bisysslor⁶ och kommunstyrelsen har antagit riktlinjer för anmälan av bisyssla i Bräcke kommun⁷. Av policyn framgår syfte och regelverk, rutiner för anmälan, bedömning och beslut gällande bisyssla samt påföljder vid förbjudna bisysslor. Av riktlinjerna framgår, utöver vad som omfattas av policyn, bland annat tillämpning av riktlinjerna samt information om bisysslor.</p> <p>Bisysslor anmäls enligt uppgift skriftligt och lämnas till personalfunktionen för arkivering och registrering. Detta gäller både godkända och avslagna bisysslor. Blanketten förvaras i personakten och bisyssla registreras det digitala verksamhetssystemet.</p>

⁶ KF 2021-11-10 § 92

⁷ KS 2021-10-13 § 144

Bräcke kommun

Uppföljning av genomförda granskningar

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Kommunstyrelsen bör initiera utbildnings- och informationsinsatser avseende bisysslor.</p>	<p>Kommunstyrelsen instämmer i revisionens rekommendation. Utifrån ovanstående policy och riktlinjer ska utbildnings- och informationsinsatser göras på alla arbetsplatser. Det ska ske på arbetsplatsträffar och uppföljning ska vara en naturlig del i samband med rekrytering och årliga medarbetarsamtal.</p>	<p>Enligt erhållna uppgifter genomfördes enligt uppgift utbildnings- och informationsinsats på en chefsdag i oktober 2021 till alla chefer.</p> <p>Blanketten "medarbetarsamtal" har reviderats så att frågan om bisyssla är en naturlig del.</p> <p>I riktlinjerna framgår det att i samband med rekrytering ska frågan om bisyssla ställas.</p>
<p>Kommunstyrelsen samt bygg- och miljönämnden bör överväga att inom ramen för uppföljningen av den interna kontrollen, kontrollera efterlevnaden av reglerna avseende bisysslor.</p>	<p>Kommunstyrelsen instämmer i revisionens rekommendation. Inför 2022 är ambitionen att kommunstyrelsen och bygg- och miljönämnden har inarbetat kontroller i respektive nämnds internkontrollplan.</p>	<p>Utifrån ovanstående uppgifter har kommunstyrelsen och bygg- och miljönämnden enligt uppgift bedömt att efterlevnaden av reglerna avseende bisysslor inte behöver vara en punkt i internkontrollplanen.</p>
<p>Kommunstyrelsen bör verka för att det utarbetas rutiner för att fånga bisysslor även bland kommunens tidsbegränsat anställda personal.</p>	<p>Kommunstyrelsen instämmer i revisionens rekommendation. Tidsbegränsat anställda ska omfattas av policy/riktlinjer och rutiner gällande bisysslor.</p>	<p>Enligt dokumentens framsida gäller policy och riktlinjer för anställda och förtroendevalda. Det vill säga det är ingen skillnad på anställningsform.</p>

2023-03-24

Rekommendationer	Svar	Aktuellt läge
<p>Vid bedömningen av om en bisyssla är lämplig bör arbetsgivaren ta hänsyn till de risker det <i>kan</i> medföra om kommunen köper, eller kan komma att köpa, varor och/eller tjänster från det företag (eller motsvarande) där den anställde innehar en funktionärspost.</p>	<p>Kommunstyrelsen instämmer i revisionens rekommendation. I de riktlinjer som tas fram ska det beaktas att om en medarbetare har en bisyssla som innebär att det finns en risk att bisysslan kan uppfattas som förtroendeskadande eller att kommunen inte uppfattas som opartisk så ska den förbjudas. I detta sammanhang är det viktigt att poängtera att innehav av en bisyssla kan vara utvecklande för medarbetare och är tillåten om den inte påverkar kommunens opartiskhet.</p>	<p>I riktlinjerna finns en checklista för bedömning av bisysslas förtroendeskadlighet som enligt uppgift syftar till att minimera/undanröja de risker som kan följa av en bisyssla.</p>

3.3.1 Bedömning

Vi konstaterar att styrdokument för bisysslor antagits samt att dessa omfattar samtliga anställda.

Vi ser positivt på att utbildnings- och informationsinsatser har genomförts till samtliga chefer samt att information om bisysslor utgör en del i medarbetarsamtal och rekrytering. Vi anser att det bör säkerställas att även nya chefer och samtliga medarbetare löpande får ta del av utbildning och information om bisysslor, förslagsvis vid anställning samt årligen.

Vi anser, i enlighet med tidigare rekommendation, att efterlevnaden av reglerna avseende bisysslor bör kontrolleras. Detta för att säkerställa att utbildning och information ger effekt.

Vidare noterar vi att det finns en checklista som syftar till att minimera eventuella risker med bisysslor. Vi anser dock att den på ett tydligare sätt kan omfatta bedömning av risker i de fall kommunen köper varor eller tjänster från företaget (eller motsvarande) där den anställde har en bisyssla.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att ett flertal åtgärder har vidtagits i enlighet med tidigare rekommendationer. Däremot bedömer vi att det finns utrymme för ytterligare förbättring, främst vad gäller att säkerställa att planerat arbete fullföljs.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen

- att säkerställa att resultatet av medarbetarundersökningen används för analys och uppföljning, se avsnitt 3.1
- att säkerställa att handlingsplan med uppföljningsmoment upprättas kopplat till kompetensförsörjningsstrategin, se avsnitt 3.2
- att säkerställa att analyser inom HR-området genomförs enligt plan, se avsnitt 3.2
- att säkerställa att nya chefer och samtliga medarbetare tar del av utbildning och information avseende bisysslor, se avsnitt 3.3
- att kontrollera att regler avseende bisysslor efterlevs, se avsnitt 3.3
- att tydliggöra huruvida risker med att kommunen köper varor/tjänster från företag (eller motsvarande) där en anställd innehar en funktionärspost beaktas i bedömningen av om en bisyssla är lämplig, se avsnitt 3.3

Datum som ovan

KPMG AB

Kristin Larsson
Kommunal revisor

Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.