



## **Förbundets svar på KPMG:s revisionsrapport *Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser, kompetensutveckling och arbetsmiljöarbete***

Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund har tagit del av den granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser, kompetensutveckling och arbetsmiljöarbete som KPMG genomförde under 2020 och som redovisades i en rapport i juli 2021. Förbundet svarar på revisorernas åtta rekommendationer punktvis nedan, men vill också generellt förtydliga att det under 2021 har startats ett stort internt arbete med förbundets förvaltningsdelar.

Revisorernas rekommendationer till förbundsdirektionen är att;

- 1. Säkerställa både genomförande och uppföljning av utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete för samtliga medarbetare genom t ex årliga uppföljningar, handlingsplaner och rutiner och anvisningar*

### **Förbundets svar:**

Under 2021 har förbundet initierat ett arbete med att ta fram årshjul samt riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förbundet kommer säkerställa att samtliga medarbetare får information och utbildning inom området. SAM-årshjulet beräknas vara beslutat och implementerat den 1 januari 2022.

- 2. Tillse att utbildning i säkerhetskultur i högre grad med bl a riskbedömningar inom arbetsmiljön samt genomgång av AFS föreskrift gällande organisatorisk och social arbetsmiljö samt säkerställa genomförande och dokumentation av skyddsronder, kontinuerliga möten för MBL-frågor och verka för att en tydligare skyddsstruktur.*

### **Förbundets svar:**

Avseende utbildning hänvisas till svar under punkt 1.

Avseende skyddsronder så har två av tre genomförts under 2021 och den tredje är inplanerad under september månad. Skyddsronderna har dokumenterats i protokoll, men förbundet kommer under september att byta mall för protokoll avseende fysiska skyddsronder. Den nya mallen säkerställer vem som ansvarar för olika åtgärder och när åtgärderna ska vara klara.

Angående organisatorisk och social arbetsmiljö så genomfördes hösten 2020 en enkätundersökning bland förbundets anställda, denna kommer hösten 2021 att följas upp med en ny enkät. Framöver kommer OSA att vara en del av det nya SAM-årshjulet.

Inför varje större förändring i verksamheten genomförs enligt AFS 2001:1 riskbedömning av verksamhetsansvarig chef och skyddsombud i därför avsedd mall. Därutöver görs riskbedömningar kontinuerligt inför och under räddningsinsatser, vilket också dokumenteras i system härför.

Avseende MBL och skyddsfrågor så genomförs facklig kommunikation och samverkansmöten sedan februari 2021 en gång varje månad, mot tidigare en gång per kvartal. Skyddsfrågor hanteras med samma kontinuitet, då skyddskommittén är en del av samverkansgruppen enligt gällande samverkansavtal.

### *3. Säkerställa att arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal hålls.*

#### **Förbundets svar:**

Arbetsplatsträffar genomförs i enlighet med samverkansavtalet för en stor del av förbundets medarbetare, men det finns utvecklingsområden avseende systematik, genomförande och dokumentation för delar av förbundet. Av den anledningen har förbundsledningen i augusti 2021 tydliggjort arbetsgivarens skyldighet att genomföra APT. Parallellt pågår ett arbete med att ta fram en tydlig rutin och enhetliga mallar för genomförande av arbetsplatsträffar.

Avseende medarbetarsamtal så ska dessa genomföras minst en gång per år och under våren 2021 tillsattes en arbetsgrupp under administrativa chefen med uppdrag att ta fram en processbeskrivning och enhetliga mallar för hela lönesättningsprocessen, vilket bland annat inkluderar, medarbetar-, prestations- och lönesamtal. Processen implementeras från och med genomförandet av medarbetarsamtalen i november 2021.

### *4. Tillse att struktur kring genomförande och uppföljning av övningsplanen förbättras för att skapa ökade förutsättningar för en långsiktig och transparent planering (till exempel utifrån lagstadgade krav) och inkludera utbildningar inom arbetsmiljö.*

#### **Förbundets svar:**

Förbundet har i den organisationsöversyn som genomfördes våren 2021 noterat behovet av att ta ett samlat grepp kring intern och extern utbildning. Förbundet har därför för avsikt att i den nya organisationen som ska beslutas under hösten 2021 och träda ikraft 2022 säkerställa detta. Utbildning och övning är viktigt och förbundet lägger mycket tid och resurser på detta, därför är det av särskilt stor vikt att säkerställa att ansvaret för utbildning och övning hålls samman på en övergripande nivå. Förbundet anser att denna åtgärd skapar förutsättningar för en långsiktig, transparent och hållbar utbildningsplanering.

5. *Utveckla internkontrollplan till att även omfatta risker kring arbetsmiljö och utbildning.*

**Förbundets svar:**

Förbundet har under våren 2021 tagit fram en process för riskhantering och internkontroll. En internkontrollplan för 2022 ska enligt den planeringen beslutas av direktionen i slutet av 2021.

6. *Säkerställa former för uppföljning och åtgärder från erfarenhetsåterföring.*

**Förbundets svar:**

Erfarenhetsåterföring är viktigt och förbundet behöver säkerställa att det utvecklas metoder och rutiner för detta. Som en del i det arbetet kommer det delas ut ett antal följduppdrag inom ramen för implementeringen av den nya organisationen. Ett sådant uppdrag handlar om att se över befintliga forum och mötesstrukturer i syfte att förbättra och utveckla kommunikationen och lärandet i förbundet.

7. *Säkerställa rutiner för tillbudsrapportering och avvikelserapportering.*

**Förbundets svar:**

I samband med att hela SAM-strukturen ses över (se punkten 1) kommer också tillbudsrapporteringen att genomlysas. Avseende avvikelserapportering kommer tydliga rutiner tas fram för hur dessa ska rapporteras, följas upp och hanteras.

8. *Säkerställa analys, uppföljning och adekvata åtgärder av den enkätundersökning som gjorts under 2020 avseende arbetsmiljö.*

**Förbundets svar:**

I december 2020 bildades arbetsgruppen ”Allas lika rättigheter och möjligheter” med uppdrag att ta fram en handlingsplan utifrån genomförd enkät. Arbetet med åtgärderna i handlingsplanen har fortgått under 2021, t ex har en riktlinje avseende kränkande särbehandling tagits fram och utbildningsinsatser har genomförts. Under hösten 2021 genomförs en uppföljande enkät för att följa upp om arbetet har givit resultat och om handlingsplanen behöver justeras i någon del.