



Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och arbetsmiljöarbete

Revisionsrapport

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

KPMG AB

2021-07-01

Antal sidor 20



Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

2021-07-01

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Utbildning och kompetensutveckling	5
3.2	Systematiskt arbetsmiljöarbete	9
3.3	Avvikelse rapportering och rapportering av olycksfall/tillbud	17
4	Slutsats och rekommendationer	18
4.1	Rekommendationer	19

1 Sammanfattning

Vi har av revisorerna i Alingsås och Vårgårda kommuner fått i uppdrag att genomföra en granskning av Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund avseende styrning och uppföljning av utbildningsinsatser, kompetensutveckling och arbetsmiljöarbete.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och erhållna underlag är förbundet till viss utsträckning säkerställer att medarbetarna erhåller lämpliga och erforderliga utbildningar för att kunna fullgöra sina uppdrag primärt kopplat till de huvudsakliga arbetsuppgifterna. Däremot ingår inte utbildning kopplat till arbetsmiljö i den ordinarie övningsuppföljningen, utbildning kring samverkan och de operativa delarna kring larm och reservdrift har inte genomförts i planerad utsträckning samt finns det inte någon långsiktig planering av utbildningar, vilket vi anser vara ett utvecklingsområde.

Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa mer övergripande och formaliserad uppföljning av planerade och genomförda utbildningar för att tydligare kunna redovisa uppfyllnad av lagkrav kring erhållna utbildningar för innevarande år och på längre sikt.

Vi anser vidare att befintliga rutiner för utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser delvis finns befästa inom förbundet, men att resultat från enkätundersökning indikerar att det finns behov av att förbättra och formalisera dessa områden.

Vi anser att det är ändamålsenligt att förbundet har genomfört en enkätundersökning under 2020 för att undersöka hur de tillfrågade uppfattar olika arbetsmiljöfrågor. Vi anser att förbundsdirektionen bör tillse att enkätresultatet i de delar som har lyfts i revisionsrapporten analyseras och att direktionen säkerställer att erforderliga åtgärder vidtas för att säkerställa trygg och säker arbetsmiljö för de anställda.

Vi noterar att APT inte hållits inom samhällsskydd under 2020 vilket vi anser vara en brist både för verksamhet och utifrån samverkansavtal, som vi anser att förbundsdirektionen bör åtgärda framgent.

Vår bedömning utifrån resultat i granskningen att förbundsdirektionen bör säkerställa mer adekvat dokumentation och formell uppföljning vad gäller bland annat riskbedömningar, skyddsronder, tillhörande struktur, och i stort vad gäller arbetsmiljörelaterade frågor.

Vi noterar att avvikelserapporteringen har fördubblats mellan 2018 och 2020. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa att avvikelserna analyseras och att orsakerna åtgärdas i den mån det är möjligt.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi direktionen att:

- säkerställa både genomförande och uppföljning av utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete för samtliga medarbetare genom till exempel årliga uppföljningar, handlingsplaner och rutiner och anvisningar.

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

2021-07-01

- 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.
- säkerställa att arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal hålls.
- 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.
- utveckla internkontrollplan till att även omfatta risker kring arbetsmiljö och utbildning.
- säkerställa former för uppföljning och åtgärder från erfarenhetsåterföring.
- säkerställa rutiner för tillbudsrapportering och avvikelserapportering.
- säkerställa analys, uppföljning och adekvata åtgärder av den enkätundersökning som gjorts under 2020 avseende arbetsmiljö.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av revisorerna i Alingsås och Vårgårda kommuner fått i uppdrag att granska förbundets arbete kring utbildningsinsatser och kompetensutveckling.

Räddningstjänstens uppgift är att förebygga olyckor och begränsa skadorna när de inträffar och alla kommuner ska ha en räddningstjänst. Med räddningstjänst avses i Lag (2003:778) om skydd mot olyckor de räddningsinsatser som staten eller kommunerna ska ansvara för vid olyckor och överhängande fara för olyckor för att hindra och begränsa skador på människor, egendom och miljön. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) är central tillsynsmyndighet över den kommunala räddningstjänsten.

Utbildning och kompetens är både lagstadgade och viktiga frågor för räddningstjänstpersonal.

Interna arbetsmiljöfrågor kan handla om systematiskt uppföljning av arbetsmiljö, kontinuerliga möten för MBL/fack- frågor, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, krisstöd, och arbetsmiljöutbildning. Frågor kopplade till den fysiska arbetsmiljön kan handla om rutiner och utbildning kring användning av material och fordon, samt till exempel rutin för rapportering av allvarliga tillbud och olyckor till arbetsmiljöverket.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma huruvida medarbetarna erhåller lämpliga samt erforderliga utbildningar i syfte att kunna fullgöra sina uppdrag samt huruvida omfattningen av utbildning och kompetensutveckling är tillräcklig. Vidare granskas ändamålsenligheten av befintliga rutiner för utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

För att uppnå ovanstående syfte kommer följande revisionsfrågor att besvaras:

- Finns dokumenterade riktlinjer för utbildningsinsatser och kompetensutveckling av medarbetarna?
- Har respektive medarbetare en utbildnings- och kompetensutvecklingsplan?
- Erhåller medarbetarna erforderliga utbildningar inom samtliga uppdragsområden i syfte att kunna fullgöra sina uppdrag? (tillsyn enl. LSO, LBE m.fl.)
- Erhålls utbildningar vad avser hantering av hotfulla situationer i samband med räddningsinsatser och tillsyn?
- Finns det ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom organisationen och har alla medarbetare fått utbildning i det?
- Har arbetsledare och skyddsombud haft utbildning i säkerhetskultur kopplat till organisatorisk och social arbetsmiljö, samt riskbedömningar inom arbetsmiljön?
- Genomförs det skyddsronder på räddningstjänstförbundet och finns schema för kontinuerliga möten för MBL-frågor och skyddskommitté?
- Hålls arbetsmiljöplatsträffar och medarbetarsamtal?
- Genomförs utbildning för personalen i arbetsmiljö och användning av material och fordon?

2021-07-01

Granskningen avser förbundsledningen i Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund, AVRF.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen (2017:725), 6 kap.
- Lagen om skydd mot olyckor (2003:778)
- Lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor
- Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbunds förbundsordning och handlingsprogram
- Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbunds verksamhetsplan och tillsynsplan samt andra relaterade relevanta styrdokument och myndighetsvägledningar.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av bland annat: Handlingsprogram för Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbund enligt Lag (2003:778) om skydd mot olyckor 2020-2023, enkätresultat av medarbetarundersökning, övningsprogram för Sollebrunn och Alingsås, underlag för uppföljning av tillbud, avvikelser och olyckor, veckobrev 2021-3, mall för medarbetarsamtal, administration av övningar, riskbedömning Covid-19 och verksamhetsplanen för 2021.
- Intervjuer med förbundsledningens presidium, räddningschef, förbundsstrateg, chef samhällsskydd, funktionsansvarig tillsynsverksamheten, operativ chef, 2 insatsledare och 2 styrkeledare.

Rapporten är faktakontrollad av räddningschef tillika chef för samhällsskydd.

3 Resultat av granskningen

3.1 Utbildning och kompetensutveckling

3.1.1 Övergripande lagrum

Den personal som för kommunens räkning har att utföra förebyggande verksamhet, att planera, leda, genomföra och följa upp räddningsinsatser samt utöva tillsyn skall genom utbildning och erfarenhet ha den kompetens som behövs enligt Lag (2003:778) om skydd mot olyckor 14 §.

Lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor 8 § anger motsvarande krav; att den som bedriver tillståndspliktig verksamhet enligt denna lag ska ha den kompetens eller tillgång till den kompetens som behövs med hänsyn till verksamhetens omfattning och varornas egenskaper.

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

2021-07-01

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) utbildar och övar människor, organisationer och myndigheter på nationell och internationell nivå och erbjuder utbildningsprogram inom till exempel skydd mot olyckor, skorstensfejarutbildning, vidareutbildning till skorstensfejar tekniker, påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer och grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap.

3.1.2 Utbildning enligt Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbunds förbundsordning och handlingsprogram

lakttagelser

Det finns ett handlingsprogram inom förbundet för 2020-2023 som antogs av kommunfullmäktige i Alingsås kommun i maj 2020 och av kommunfullmäktige i Vårgårda kommun i april 2020.

Handlingsprogrammet anger att utbildning och övning är grunden för räddningstjänstens förmåga. För att upprätthålla kompetens och bygga på med ny förmåga vid metodutveckling eller förändrade krav, underhåller förbundet en flerårig övningsplan. Innehåll och frekvens skiljer mellan såväl befattning som mellan stationsområdena. Det anges vidare att lagstiftning, riskbild inom det geografiska stationsområdet utgör grund för utbildningsplanen.

Antal möjliga övningstimmar skiljer sig även åt mellan stationer och anställningsform, vilket också återspeglas i övningsplaneringen. Utbildning tillhandahålls bland annat av sjukvården, polismyndigheten, MSB, länsstyrelsen samt andra räddningstjänster – enskilt eller i samverkan.

Kvalitetssäkring sker med regelbundenhet där arbetsledare bedömer individens eller gruppens förmåga, både i moment- och insatsövningar. Kvalitetssäkring av den fysiska förmågan sker två gånger per år och kompletteras med årlig läkarundersökning. Efter utvärdering av räddningstjänstens insatser återkopplas också förmågan till ansvariga för metod och teknik samt till ansvariga för övnings- och utbildningsplanering, så att organisationen kan lära och utvecklas löpande.

3.1.3 Utbildning enligt Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbunds verksamhetsplan

lakttagelser

Det finns en verksamhetsplan för 2021 i förbundet, men av planen framgår inte antagningsdatum eller beslutsinstans.

Av verksamhetsplanen framgår att utbildning och övning skall ske enligt fastställd årlig plan. Verksamhetsplanen innehåller också förbundets internkontrollplan för 2021. Vid tid för granskningen finns inga identifierade risker kopplat till arbetsmiljö eller utbildning i internkontrollplanen.

3.1.3.1 Bedömning

Vi rekommenderar att förbundet stärker uppföljningen av utbildning och arbetsmiljö till exempel i internkontrollarbetet genom specifika kontrollmål i den årliga

2021-07-01

internkontrollplanen. På så sätt säkerställs att uppföljning görs kontinuerligt inom dessa områden.

3.1.4 Utbildningar och kompetensutveckling i praktiken

lakttagelser

Det framgår i granskningen att det inte finns några dokumenterade riktlinjer för utbildningsinsatser och kompetensutveckling av medarbetarna eller en enskild kompetens- eller utvecklingsplan för respektive medarbetare. Behov av utbildningsinsatser hos medarbetare identifieras till exempel av styrkeledare och önskemål kring utbildning lyfts till exempel vid medarbetarsamtal.

Det uppges överlag vid intervjuer att medarbetarna erhåller erforderliga utbildningar inom samtliga uppdragsområden för att kunna fullgöra sina uppdrag, även om det nämns att utbildning kring samverkan och de operativa delarna kring larm och reservdrift inte genomförts i planerad utsträckning.

Verksamhetsplanen för 2021 beskriver att Covid-19 pandemin har lett till begränsningar vad gäller till exempel nödvändiga utvecklingsaktiviteter i samverkan med medlemskommunerna och andra räddningstjänster, och begränsningarna förväntas kvarstå även under 2021.

Det nämns i granskningen att ekonomi ibland utgör en flaskhals för vilka utbildningsinsatser som ska prioriteras. Även viljan till utbildning uppges vara en flaskhals inom verksamheten, då incitament till vidareutbildning inte anses vara tillräckligt starka. Det nämns också att deltidsbrandmän kan ha svårigheter att genomföra utbildningar utifrån sitt ordinarie arbete.

Förbundet genomförde en enkätundersökning under 2020 där de anställda inom räddningstjänstförbundet fick besvara olika frågor. Resultatet av undersökningen visar bland annat att drygt 20 % anger att de inte upplever att de kan påverka sina möjligheter till att göra arbetsuppgifter som kan medföra högre lön eller andra karriärmöjligheter.

3.1.4.1 Bedömning

Enkätresultaten från den undersökning som gjorts hos medarbetare anser vi indikera att förbundet behöver stärka information och kunskap samt möjligheterna till hur medarbetare kan öka sina karriärmöjligheter inom förbundet. Vi bedömer att förbundsdirektionen bör se över enkätresultatet och vidta erforderliga åtgärder.

3.1.5 Övningsplanering

lakttagelser

Det finns övningsplaner inom förbundet. Inom ramen för granskningen har vi tagit del av övningsprogram för Alingsås och Sollebrunn. Inom förbundet följs övningsprogrammet upp för medarbetare via verksamhetssystemet Daedalus, där planerade och genomförda övningar registreras. Av intervjuer framgår att systemet har

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

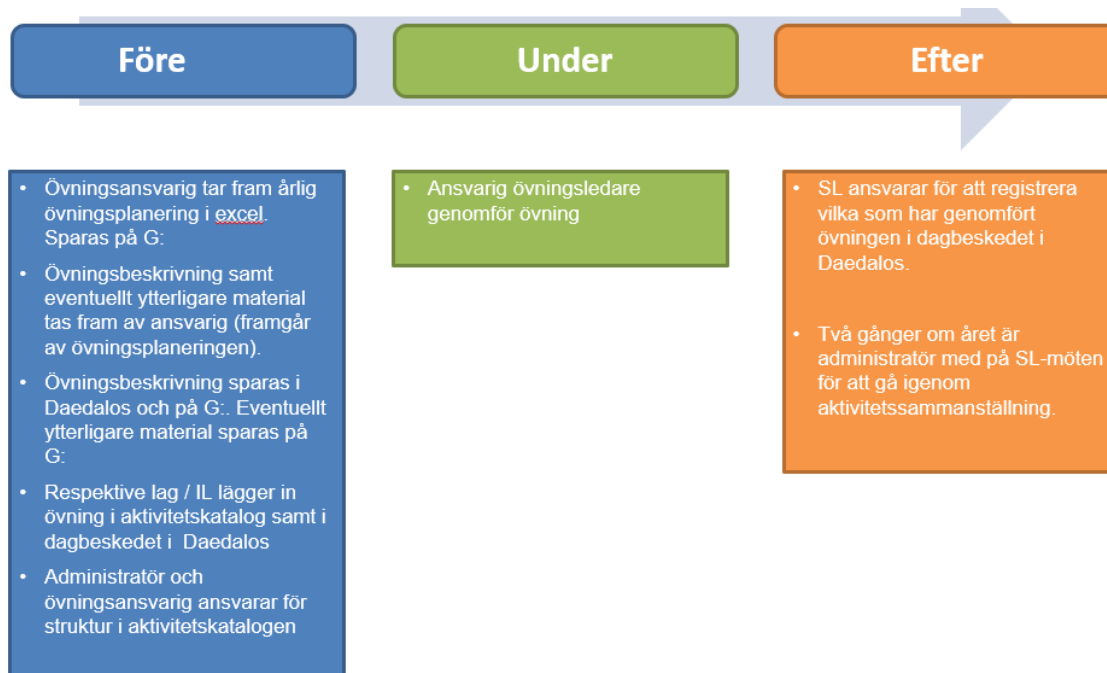
2021-07-01

funktionalitet för att signalera om tillräckliga övningar inte är genomförda utöver att arbetsledare informerar berörd medarbetare om det.

Övningarna utgörs både av obligatoriska övningar och anpassade övningar utifrån medarbetarnas behov, som förmedlas mellan chef och medarbetare vid diskussioner vid till exempel medarbetarsamtal. Det framgår att det inte finns några individuella övningsplaner, utan all övning hanteras och registreras i verksamhetssystemet utifrån de övningar som övningsplanen angett.

Varje genomförd övning och alla övningstimmar registreras och det framgår att ledningen inom förbundet följer upp antal genomförda arbetstimmar på en övergripande plan.

Det finns även en framtagen övningsbeskrivning i förbundet som beskriver processen kring planering, genomförande och uppföljning av övningar samt roller och ansvar enligt modellen nedan. Av beskrivningen framgår inte när modellen tagits fram.



Källa: Underlag från Alingsås och Vårgårda räddningstjänstförbund

Utbildning kring hotfulla situationer

Av intervjuer med räddningschef och förbundsstrateg framgår att all personal fått möjlighet utbildning inom hot och våld vad gäller den teoretiska delen. Däremot beskrivs det att tillsynspersonalen inte varit med i de praktiska övningarna, då dessa inte haft tema tillsyn. Det beskrivs också i intervjuer att det inte funnits behov av praktiska övningar för tillsynspersonal då risken för den tillsynen primärt finns vid tillsyn på helgkvällar, och då brukar polis närvara.

I mars 2020 tog räddningstjänstförbundet fram ett dokument som beskriver arbetsmiljö och beslut vid tillsyner som blev beslutat av dåvarande förbundsdirektör. Det beskrivs

2021-07-01

att tillsyner som genomförs vid ett akut uppkommit behov ska riskbedömas inför respektive tillsyn och vid gemensamma tillsyner ska utsedd medarbetare alltid göra en avstämning kring riskbilden inför tillsyner tillsammans med Polismyndighetens samordnare.

Utbildning kring material och fordon

Av intervjuer med räddningschef och förbundsstrateg framgår att insatsledare har processansvar kring den operativa verksamheten och vid förändring av utrustning eller fordon ska denne säkerställa att medarbetarna som brukar dessa har adekvat utbildning.

Det nämns i granskningen att det har gjorts en större utredning av tillbud som kommunicerats med arbetsmiljöverket kring felkoppling vid batteri, som resulterade i brännskada. Åtgärder vidtogs genom att gnistfria verktyg köptes in till stationen.

Utbildning kring systematiskt arbetsmiljöarbete

Övningar/utbildningar inom arbetsmiljöarbete registreras inte i den ordinära övningsplanen.

3.1.6 Bedömning

Som vi tidigare beskrivit i granskningen fastställer Lag (2003:778) om skydd mot olyckor och Lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor, att personal inom räddningstjänst får erforderligt utbildning för att hantera sina uppdrag.

Vi noterar att övningsplanen utgör den centrala planeringen kring övningar inom förbundet och vi anser att övningarna i praktiken delvis motsvarar den planering som finns enligt verksamhetsplan och handlingsprogrammet. Dock bedömer vi att övningsplanen inte fastställer en långsiktig planering som vi anser att handlingsprogrammet indikerar att det ska finnas, utan övningsplanen är en plan för innevarande och tidigare år. Vi anser därför att förbundsledningen bör säkerställa att det finns en långsiktig planering av övnings- och utbildningsinsatser i högre grad än vad som finns i dagsläget, för att kunna få stöd kring huruvida övningsplaneringen är tillräcklig.

Vidare anser vi att övningar inom arbetsmiljö, och utbildning kopplat till tillsyn, också bör ingå i övningsplanen.

Vi anser att det är positivt att övningarna registreras och följs upp i verksamhetssystem.

3.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

lakttagelser

Av räddningschef och förbundsstrateg framgår att det gjordes en större insats inom systematiskt arbetsmiljöarbete för drygt fem år sedan inom arbetsmiljöområdet och som bland annat innebar att alla med ledarroll fått extra utbildning. Det framkommer

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

2021-07-01

dock att det är dags att revidera det utbildningspaketet, vilket är planerat att göras under 2021.

Av intervjuer framkommer att det finns ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete inom räddningstjänstförbundet framför allt löpande på muntlig basis. Det uttrycks att dokumentationen bör bli bättre. Det beskrivs också i intervjuer med funktionsansvarig för tillsyn att vissa frågor emellanåt blir hängande i luften utan avslut där det finns behov av omtag i området.

Förbundet genomförde en enkätundersökning under 2020 där de anställda inom räddningstjänstförbundet fick besvara frågor kring "Plan för lika rättigheter". Av enkätresultatet framgår att svarsfrekvensen är 100 %. I samband med faktakontrollen har det framkommit att enkäten har skickats till samtliga 98 medarbetare, där 88 har svarat vilket ger en svarsfrekvens på 90 %.

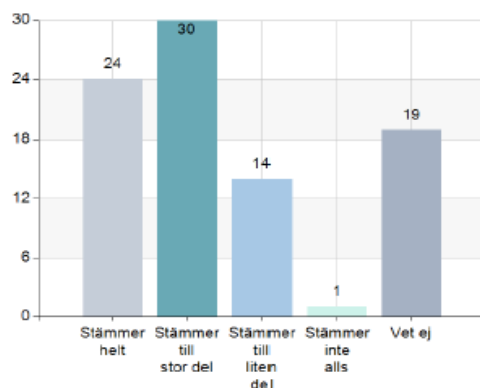
Nedan redogörs för några av resultaten som vi bedömer direktionen bör beakta:

På min arbetsplats finns det rutiner för hur jag ska agera om diskriminering och/eller trakasserier uppstår.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	24	27,3
Stämmer till stor del	30	34,1
Stämmer till liten del	14	15,9
Stämmer inte alls	1	1,1
Vet ej	19	21,6
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)

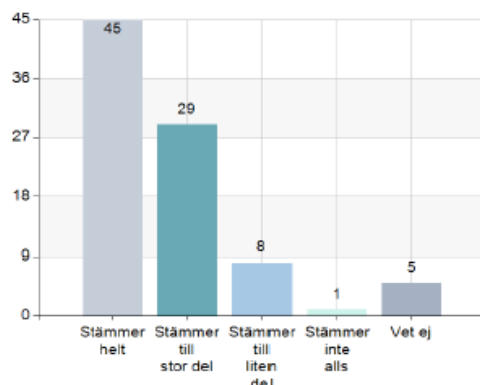


Om jag skulle bli utsatt för diskriminering och/eller trakasserier så vet jag vem jag ska vända mig till.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	45	51,1
Stämmer till stor del	29	33
Stämmer till liten del	8	9,1
Stämmer inte alls	1	1,1
Vet ej	5	5,7
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)



Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

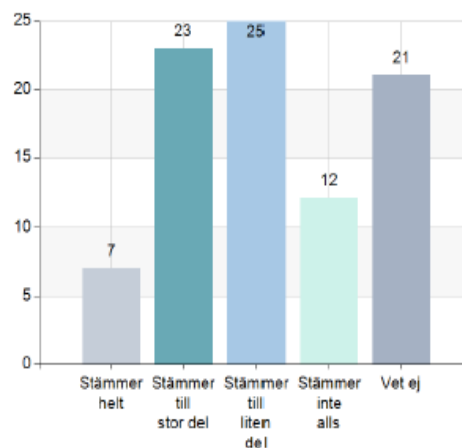
2021-07-01

Om jag skulle uppmärksamma arbetsgivaren på diskriminering och/eller trakasserier av något slag så vet jag hur processen som följer ser ut.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	7	8
Stämmer till stor del	23	26,1
Stämmer till liten del	25	28,4
Stämmer inte alls	12	13,6
Vet ej	21	23,9
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)

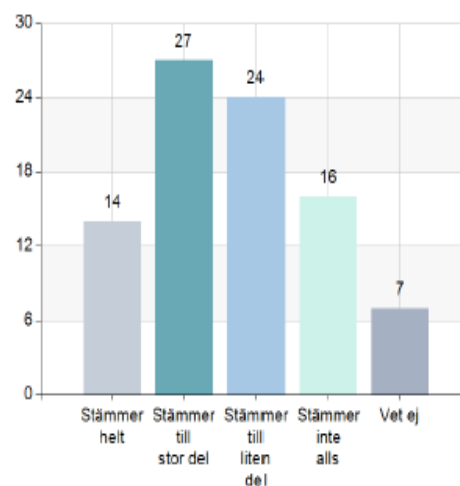


Jag har fått utbildning som har tagit upp diskriminering och trakasserier.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	14	15,9
Stämmer till stor del	27	30,7
Stämmer till liten del	24	27,3
Stämmer inte alls	16	18,2
Vet ej	7	8
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)



Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

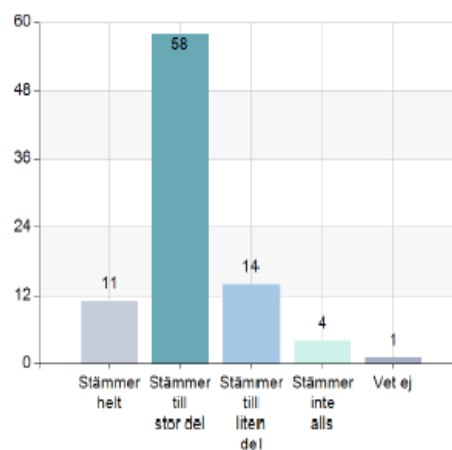
2021-07-01

Jag uppfattar att språket och jargongen på arbetsplatsen är fri från diskriminerande/trakasserande ord och begrepp.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	11	12,5
Stämmer till stor del	58	65,9
Stämmer till liten del	14	15,9
Stämmer inte alls	4	4,5
Vet ej	1	1,1
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)

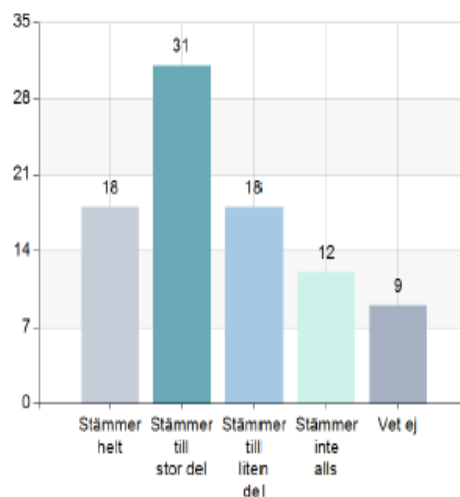


Min arbetsplats är tillgänglig för medarbetare med funktionshinder.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	18	20,5
Stämmer till stor del	31	35,2
Stämmer till liten del	18	20,5
Stämmer inte alls	12	13,6
Vet ej	9	10,2
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)



Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

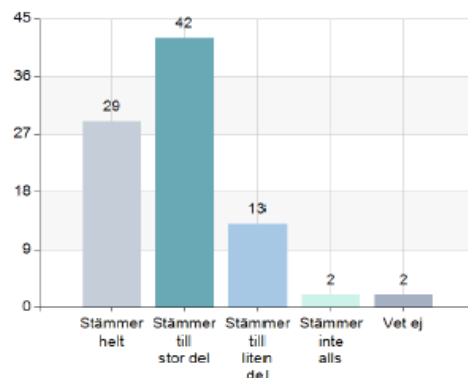
2021-07-01

På min arbetsplats har vi stor förståelse för att medarbetare har olika behov av stöd för att kunna göra ett bra jobb.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	29	33
Stämmer till stor del	42	47,7
Stämmer till liten del	13	14,8
Stämmer inte alls	2	2,3
Vet ej	2	2,3
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)



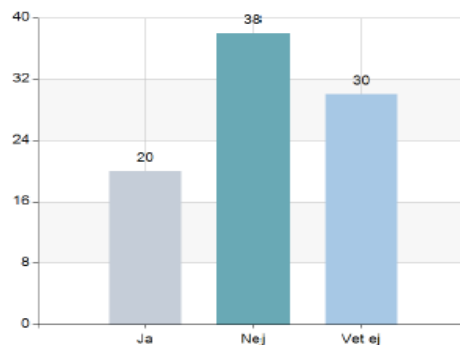
Vet du om något av följande förekommer/har förekommit på din arbetsplats under det senaste året?

- Sexistisk och/eller kränkande jargong

Namn	Antal	%
Ja	20	22,7
Nej	38	43,2
Vet ej	30	34,1
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)

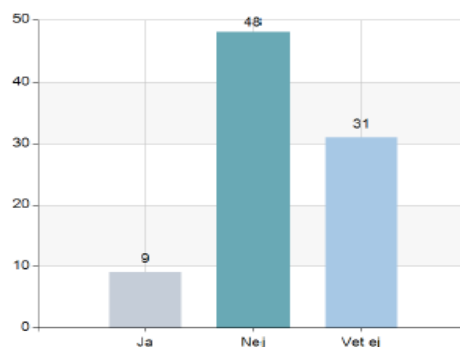


- Osynliggörande av anställda vid möten

Namn	Antal	%
Ja	9	10,2
Nej	48	54,5
Vet ej	31	35,2
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)



Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

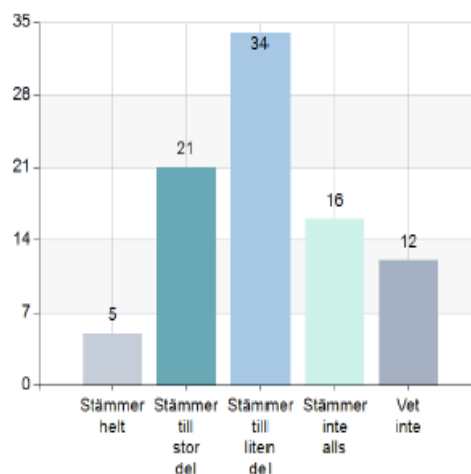
2021-07-01

Jag kan påverka mina möjligheter att göra arbetsuppgifter som kan medföra högre lön eller andra karriärmöjligheter.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	5	5,7
Stämmer till stor del	21	23,9
Stämmer till liten del	34	38,6
Stämmer inte alls	16	18,2
Vet inte	12	13,6
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)

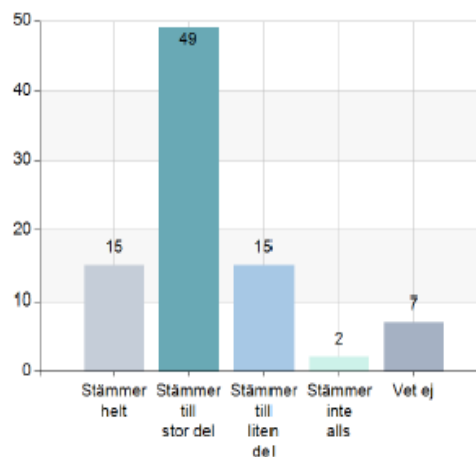


På min arbetsplats tillgodoses behovet av kompetensutveckling.

Namn	Antal	%
Stämmer helt	15	17
Stämmer till stor del	49	55,7
Stämmer till liten del	15	17
Stämmer inte alls	2	2,3
Vet ej	7	8
Total	88	100

Svarsfrekvens

100% (88/88)



2021-07-01

3.2.1 Bedömning

Vår uppfattning utifrån granskningens resultat är att det finns ett visst systematiskt arbetsmiljöarbete inom förbundet, men att det finns uttryckt behov av att stärka dessa områden. Utifrån det anser vi att förbundsdirektionen bör säkerställa att så sker i form av till exempel dokumenterade uppföljningar av arbetsmiljöarbetet.

Vi anser att det är ändamålsenligt att förbundet har genomfört en enkätundersökning under 2020 för att undersöka hur de tillfrågade uppfattar olika arbetsmiljöfrågor. Vi anser vi att förbundsdirektionen bör tillse att enkätresultatet i de delar som har lyfts i revisionsrapporten analyseras och att direktionen säkerställer att erforderliga åtgärder vidtas för att säkerställa trygg och säker arbetsmiljö för de anställda.

3.2.2 Medarbetarsamtal, APT och veckobrev

3.2.2.1 Övergripande lagrum

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet anger bland annat rätt till information. Av 19 § framgår att arbetsgivare fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Arbetsmiljöverket beskriver att reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) utgörs av tolv paragrafer som både ställer krav på hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras och vilka aktiviteter som behöver genomföras.

Arbetsmiljöverket pekar ut arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och skyddskommittémöten som forum för att samverka kring arbetsmiljöfrågor enligt 4§.

lakttagelser

3.2.2.2 Arbetet i praktiken

Det uppges att arbetsplatsträffar, APT hålls en gång i månaden (på söndagar), för personalen inom räddningstjänsten. Vid något tillfälle har det skjutits upp till exempel på grund av larm, men ambitionen är att APT ska hållas en gång per månad och att mötena protokollförs. Av intervjuer med avdelningschef Samhällsskydd framgår att avdelningen inte ha haft någon APT under 2020, men att det funnits utrymmen på måndagsmötena för att ställa motsvarande frågor kring arbetsmiljö. Det beskrivs vidare att avdelningen för samhällsskydd inte har en stående agenda för APT. De diskussioner som lyfts kopplat till arbetsmiljö inom samhällsskydd uppges vara lokalrelaterat och handlar om arbetsbelastning.

Av förbundets gällande samverkansavtal från september 2009 framgår att APT ska hållas var 5:e vecka.

2021-07-01

Det finns en mall för medarbetarsamtal som innehåller frågor kring hur medarbetaren upplever sitt arbete och sin livssituation.

Veckobrev skickas ut inom förbundet med information kring fordon och material, uttrykningsverksamhet, fastighet, personal, samhällsskydd, administration, ledningsgruppen, kommande möten, räddningsstationen och redogörelse för övningar kommande vecka.

3.2.2.3 Bedömning

Vi noterar att APT inte hållits inom samhällsskydd under 2020 vilket vi anser vara en brist. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa att APT och medarbetarsamtal hålls som ett led i att säkerställa samverkan i arbetsmiljöarbetet.

3.2.3 Riskbedömning och fackliga frågor

lakttagelser

Av intervjuer med operativ framgår att riskbedömningar görs i övningsunderlag vid varje övningstillfälle. Intervjuer med insatsledare och styrkeledare bekräftar att riskbedömningar görs kontinuerligt inom verksamheten.

Det uppges generellt att dokumentationen kan förbättras.

Erfarenhetsåterföring inom förbundet sker främst genom möten, men kan även dokumenteras/spridas via email eller veckobrev vid behov. Om en händelse/erfarenhet rör en specifik arbetsgrupp kan det även lyftas på APT. Det beskrivs i granskningen att det finns en viss utmaning i att få en erfarenhetsåterföring främst då personalen arbetar i skift på tre olika stationer.

Vid organisationsförändringar/-påverkan uppges förbundet göra riskbedömningar med skyddsorganisationen. Inom ramen för granskningen har vi tagit del av den riskbedömning som gjordes i januari 2021 avseende Covid-19.

Skyddsronder och möten för MBL-frågor

Det beskrivs i granskningen att skyddsombud är med årligen vid skyddsronder som genomförs med fastighetsägare och stationsansvarig. Det saknas dock **rutiner för skyddsronder och underlag från ronderna under 2020.**

Det finns inte några skyddskommittéer, men av intervjuer framgår att det har förts diskussioner kring att eventuellt skapa en tydligare skyddsorganisation inom förbundet. I samband med faktakontrollen lyfts att samråd i samverkansgrupp utgör skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 § och enligt förbundets samverkansavtal.

Av samverkansavtalet framgår beskrivning att samverkansgrupp utgör skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagens regler.

Av Arbetsmiljölagen (AML) 6 kap 9 § framgår att skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg ska vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det ska ha enligt beslut eller

2021-07-01

föreskrifter. I skyddskommittén ska behandlas frågor om företagshälsovård, handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §, planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation, planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön, arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället. Av 9 a § framgår att till skyddskommitté som avses i 8 § får genom ett kollektivavtal utses ett organ som behandlar också andra frågor än som anges i 9 §. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Det påpekas av tjänstepersonerna att det finns potential till att förbättra MBL-frågor, så att det blir rätt fokus på möten och att agenda/underlag skickas ut i god tid för att deltagarna ska ha möjlighet att förbereda sig och ställa frågor.

3.2.4 Bedömning

Vi anser att det är en brist att rutiner för skyddsronder och underlag från till exempel skyddsronder saknas i verksamheten.

Vår bedömning utifrån resultatet i granskningen att förbundsdirektionen bör säkerställa mer adekvat dokumentation och formell uppföljning inom förbundet vad gäller bland annat riskbedömningar och skyddsronder.

Vi noterar att förbundet identifierat behov av en tydligare skyddsorganisation. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa att översyn och eventuellt erforderliga justeringar genomförs.

Det beskrivs vidare i granskningen att det finns en viss utmaning i erfarenhetsåterföring då personalen arbetar i skift på olika stationer. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa en tydligare uppföljningsstruktur för erfarenhetsåterföring för att säkerställa att förbundet tar lärdom av erfarenheter framgent.

3.3 Avvikelse- och rapportering av olycksfall/tillbud

lakttagelser

Av intervjuer framgår att tillbudsrapportering ska tillämpas i verksamheten om hot riktas mot medarbetare i räddningstjänstförbundet. Det finns ett avvikelse- och rapporteringssystem om det är någon avvikelse som är av mer systematisk eller organisatorisk karaktär.

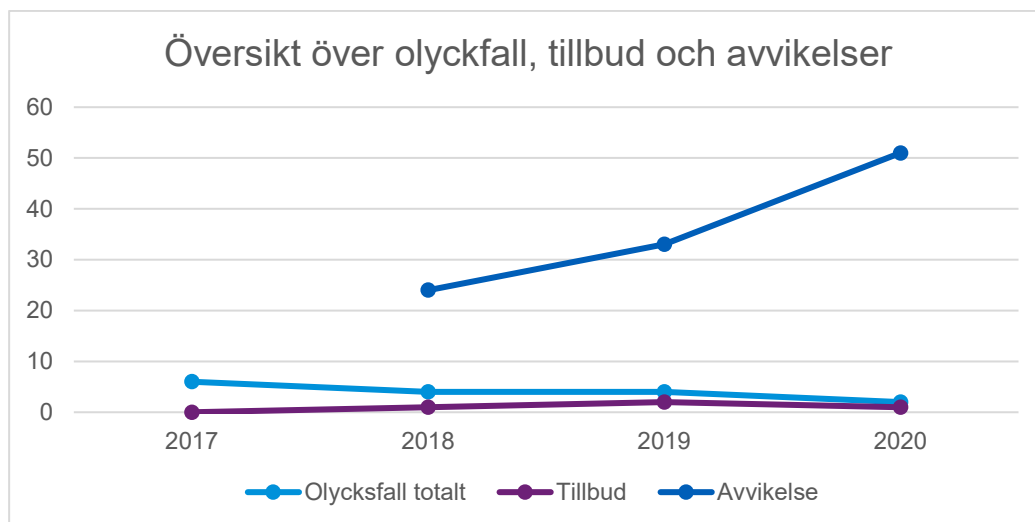
Av intervjuer med räddningschef och förbundsstrateg framgår att tillbudsrapportering inte alltid används på rätt sätt.

Tabellen nedan visar en översyn av inrapporterade händelser som rapporterats mellan 2017 och 2020:

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

2021-07-01



Källa: Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

3.3.1 Bedömning

Vi noterar att avvikelserapporteringen har fördubblats mellan 2018 och 2020. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa att avvikelserna analyseras och att orsakerna åtgärdas i den mån det är möjligt.

Underlag i granskningen indikerar på att det finns behov av att se över rutinerna kring avvikelshantering. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa att så sker.

4 Slutsats och rekommendationer

Vi har av revisorerna i Alingsås och Vårgårda kommuner fått i uppdrag att genomföra en granskning av Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund avseende styrning och uppföljning av utbildningsinsatser och kompetensutveckling.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och erhållna underlag är förbundet till viss utsträckning säkerställer att medarbetarna erhåller lämpliga och erforderliga utbildningar för att kunna fullgöra sina uppdrag primärt kopplat till de huvudsakliga arbetsuppgifterna. Däremot ingår inte utbildning kopplat till arbetsmiljö i den ordinarie övningsuppföljningen, utbildning kring samverkan och de operativa delarna kring larm och reservdrift har inte genomförts i planerad utsträckning samt finns det inte någon långsiktig planering av utbildningar, vilket vi anser vara ett utvecklingsområde.

Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa mer övergripande och formaliserad uppföljning av planerade och genomförda utbildningar för att tydligare kunna redovisa uppfyllnad av lagkrav kring erhållna utbildningar för innevarande år och på längre sikt.

Vi anser vidare att befintliga rutiner för utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser delvis finns befästa inom förbundet, men att resultat från enkätundersökning indikerar att det finns behov av att förbättra och formalisera dessa områden.

2021-07-01

Vi anser att det är ändamålsenligt att förbundet har genomfört en enkätundersökning under 2020 för att undersöka hur de tillfrågade uppfattar olika arbetsmiljöfrågor. Vi anser att förbundsdirektionen bör tillse att enkätresultatet i de delar som har lyfts i revisionsrapporten analyseras och att direktionen säkerställer att erforderliga åtgärder vidtas för att säkerställa trygghet och säker arbetsmiljö för de anställda.

Vi noterar att APT inte hållits inom samhällsskydd under 2020 vilket vi anser vara en brist både för verksamhet och utifrån samverkansavtal, som vi anser att förbundsdirektionen bör åtgärda framgent.

Vår bedömning utifrån resultat i granskningen att förbundsdirektionen bör säkerställa mer adekvat dokumentation och formell uppföljning vad gäller bland annat riskbedömningar, skyddsronder, tillhörande struktur, och i stort vad gäller arbetsmiljörelaterade frågor.

Vi noterar att avvikelserapporteringen har fördubblats mellan 2018 och 2020. Vi anser att förbundsdirektionen bör säkerställa att avvikelserna analyseras och att orsakerna åtgärdas i den mån det är möjligt.

4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi direktionen att:

- säkerställa både genomförande och uppföljning av utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete för samtliga medarbetare genom till exempel årliga uppföljningar, handlingsplaner och rutiner och anvisningar.
- 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.
- säkerställa att arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal hålls.
- 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.
- utveckla internkontrollplan till att även omfatta risker kring arbetsmiljö och utbildning.
- säkerställa former för uppföljning och åtgärder från erfarenhetsåterföring.
- säkerställa rutiner för tillbudsrapportering och avvikelserapportering.
- säkerställa analys, uppföljning och adekvata åtgärder av den enkätundersökning som gjorts under 2020 avseende arbetsmiljö.

Datum som ovan

Alingsås Vårgårda Räddningstjänstförbund

Granskning av styrning och uppföljning av utbildningsinsatser kompetensutveckling och

2021-07-01

KPMG AB

Kristina Gyllenhammar

Verksamhetsrevisor

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.