



Granskning av polisens arbetsmiljöarbete

Internrevisionen

2019-10-31

Granskning av polisens arbetsmiljöarbete

INNEHÅLL

1	SAMMANFATTNING	3
2	INLEDNING	4
2.1	Bakgrund.....	4
2.2	Syfte och revisionsfrågor	5
2.3	Verksamhet som ingår i granskningen och avgränsning.....	5
2.4	Informationsinsamling och metod	5
2.5	Bedömningsgrunder.....	6
3	STYRNING, ANSVAR OCH ORGANISATION	6
3.1	Styrning och ansvar för arbetsmiljöarbetet	6
3.1.1	Processansvar.....	6
3.1.2	Verksamhetsansvar.....	7
3.2	Organisering av arbetsmiljöarbetet	9
3.2.1	Skyddskommittéer	9
3.2.2	Skyddsombud	10
3.3	Fördelning av arbetsmiljöuppgifter.....	11
4	STYRDOKUMENT	13
5	RISKBEDÖMNINGAR	15
6	UPPFÖLJNINGAR INOM ARBETSMILJÖOMRÅDET	16
7	IT-STÖD FÖR ARBETSMILJÖARBETET	17
8	SAMMANFATTANDE BEDÖMNING AV REVISIONSFRÅGORNA	19

BILAGOR

1 Sammanfattning




Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2018-2019 genomfört en rådgivningsgranskning av Polismyndighetens arbetsmiljöarbete. Granskningen har genomförts på uppdrag av tidigare rikspolischef. Syftet med granskningen har varit att bedöma den interna styrningen och kontrollen för Polismyndighetens arbetsmiljöarbete.

Granskningen har inte omfattat Polismyndighetens fullständiga systematiska arbetsmiljöarbete utan endast följande områden: styrning/ansvar/organisation, styrdokument, fördelning av arbetsmiljöuppgifter, riskbedömningar, skyddsorganisationen, arbetsskador och tillbud, Lisa-systemet, hot och våld samt HR Arbetsmiljö.

Efter genomförd granskning anser internrevisionen att det finns förbättringsmöjligheter inom den interna styrningen och kontrollen för myndighetens arbetsmiljöarbete.

Internrevisionen anser att Polismyndigheten har en struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förbättringar kan dock ske för att arbetsmiljöarbete ska bedrivas mer ändamålsenligt. Styrningen inom området behöver förtydligas vad gäller process- och verksamhetsansvar. Styrdokument behöver ensas och rensas. Rutiner för uppföljning av fördelade arbetsmiljöuppgifter behöver tas fram för att säkerställa att arbetsmiljöuppgifterna genomförs. Dokumentation och uppföljning av åtgärder från genomförda riskbedömningar samt hanteringen och uppföljningen av anmälda arbetsskador och tillbud behöver förbättras. Uppföljningar inom arbetsmiljöområdet bör ses över för att få en sammanhållen bild och för att skapa framdrift och utveckling. Ett IT-system som kan tillhandahålla en helhetsbild av myndighetens arbetsmiljöarbete saknas, vilket kan förenkla och förbättra genomförandet och uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Tabellen nedan visar att internrevisionens granskning har resulterat i tio rekommendationer utifrån internrevisionens modell för bedömning av brister som presenteras i rapporten.

	Antal
 Mycket väsentlig brist	
 Väsentlig brist	10
 Mindre väsentlig brist	

2 Inledning

Granskningen har utförts som ett rådgivningsuppdrag enligt revisionsplanen 2018-19 och på uppdrag av tidigare rikspolischef.

2.1 Bakgrund

Arbetsmiljölagen (AML) gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning¹. Arbetsmiljöverket är den myndighet som har fått i uppdrag av regeringen att mer i detalj bestämma vad som gäller för arbetsmiljön. Därför ger Arbetsmiljöverket ut föreskrifter som preciserar vad som gäller för arbetsmiljön². Utöver AML har följande föreskrifter berörts i granskningen: föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete³, föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö⁴ samt Vård och hot i arbetsmiljön⁵.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för Polismyndighetens arbetsmiljö och hur den utvecklas samt att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete i myndigheten. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, riskbedöma, planera och genomföra samt följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås⁶.

HR-avdelningen (HR) är processägare för polisens systematiska arbetsmiljöarbete. Chefernas verksamhetsansvar utifrån arbetsordningen (AO) innebär att chefer har ett ansvar att verka för en god arbetsmiljö som stimulerar till dialog, samarbete, kreativitet och ständiga förbättringar⁷.

Fördelning av arbetsuppgifter sker från rikspolischefen till regionpolis- och avdelningschef och därefter vidare inom polisregion och avdelning. Syftet med fördelning av arbetsmiljöuppgifter är att ansvaret för en arbetsmiljöuppgift ska ligga på den chefsnivå där den kan fullgöras mest effektivt, och att de skyldigheter arbetsmiljölagen ställer på arbetsgivaren kan utföras i praktiken⁸.

Polismyndighetens arbetsmiljöarbete styrs av ett antal styrande dokument. Inom polisen finns sex prioriterade områden (ledarskap och organisatorisk arbetsmiljö, medarbetarskap, fysisk arbetsmiljö, social arbetsmiljö, arbetsbelastning, hot och våld) som utgör grund för Polismyndighetens arbetsmiljöstrategi. Varje område konkretiseras genom viljeinriktningar vilka årligen ska brytas ned till mål och aktiviteter⁹.

¹ AML 1977:1160, 1 kap § 2.

² Polisens intranät, 2019-06-04.

³ AFS 2001:1.

⁴ AFS 2015:4.

⁵ AFS 1993:2.

⁶ PM 2015:13.

⁷ PM 2018-:21.

⁸ PM 2015:11.

⁹ PM 2016:31.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver och tydliggör kraven på arbetsgivaren att systematiskt undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt följa upp beslutade åtgärder i handlingsplanen¹⁰.

Alla arbetsskador och tillbud till arbetsskador ska rapporteras i arbetsskadesystemet Lisa¹¹. Lisa-systemet finns tillgängligt via myndighetens intranät Intrapolis.

2.2 Syfte och revisionsfrågor

Granskningen har syftat till att bedöma den interna styrningen och kontrollen för Polismyndighetens arbetsmiljöarbete.

Följande revisionsfrågor har formulerats för granskningen:

- Bedrivs polisens arbetsmiljöarbete enligt gällande rätt?
- Bedrivs polisens arbetsmiljöarbete ändamålsenligt?

2.3 Verksamhet som ingår i granskningen och avgränsning

Granskningen har inte omfattat Polismyndighetens fullständiga systematiska arbetsmiljöarbete. Granskningen har omfattat följande områden: styrning/ansvar/organisation, styrdokument, fördelning av arbetsmiljöuppgifter, riskbedömningar, skyddsorganisationen, arbetsskador och tillbud, Lisa-systemet, hot och våld samt HR Arbetsmiljö. Granskningens inriktning för ovanstående områden har varierat utifrån iakttagelser i planeringsfasen. Under granskningen pågick ett nationellt samordningsprojekt om hot, våld och otillåten påverkan mot anställd. Avstämningar har under granskningen genomförts med samordningsprojektets arbete.

2.4 Informationsinsamling och metod

Granskningen har utförts genom studier av dokumentation inom området, stickprover och utskick av två kortfattade enkäter. Enkäterna riktade sig till gruppchefer respektive skyddsombud (SO)/huvudskyddsombud (HSO). Syftet med enkäterna var att fånga synpunkter på de områden som ingick i granskningen. Intervjuer har genomförts med ansvariga chefer och medarbetare på olika nivåer inom myndigheten samt representanter för arbetstagarorganisationerna (ATO).

Granskningen har utförts under perioden maj 2018 – april 2019 av internrevisorerna Pirkko Nylund (ansvarig revisor) och Winfred Nionzima. Lasse Sjöberg har medverkat i planeringen och den initiala delen av genomförandefasen i granskningen.

Rapporten sakgranskades i juni 2019 av samtliga nationella avdelningar, polisregioner, arbetstagarorganisationerna och myndighetens två nationella huvudskyddsombud. Begäran om inhämtande av åtgärdsförslag skickades till RPC kansli i 28 juni 2019. Svar med förslag på åtgärder med anledning av internrevisionens rekommendationer har i

¹⁰ AFS 2001:1.

¹¹ Lokalt informationssystem för sammanställning av arbetsskador och tillbud.

september 2019 lämnats av HR för samtliga rekommendationer. Åtgärdsförslag återges i beslutsbilaga till rapporten.

2.5 Bedömningsgrunder

Internrevisionens iakttagelser, bedömningar och grunder för lämnade rekommendationer framgår av den löpande texten i rapporten. För respektive rekommendation har internrevisionen bedömt bristen vid tidpunkten för granskningen. Internrevisionens bedömning följer nedanstående mall.

Bedömning	Beskrivning
Röd - Mycket väsentlig brist	Brist som allvarligt påverkar Polismyndighetens måluppfyllelse enligt instruktion eller regleringsbrev och/eller medför stora negativa konsekvenser för Polismyndighetens verksamhet och/eller innebär att Polismyndigheten inte uppfyller myndighetsförordningens krav på effektivitet, lagenlighet, redovisning och hushållning.
Orange - Väsentlig brist	Brist som påverkar den granskade verksamheten så att uppställda mål inte nås och/eller medför betydande negativa konsekvenser för verksamheten.
Gul - Mindre väsentlig brist	Brist som inte påverkar den granskade verksamhetens måluppfyllelse men som medför negativa konsekvenser för verksamheten.

3 Styrning, ansvar och organisation

3.1 Styrning och ansvar för arbetsmiljöarbetet

Iakttagelser

Enligt Polismyndighetens övergripande styrdokument för arbetsmiljöarbetet (arbetsmiljöpolicyn¹², arbetsmiljöstrategin, riktlinjerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet), framgår att ansvaret för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet ligger i linjeorganisationen. Riktlinjerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter anger att de fördelade arbetsmiljöuppgifterna ska följas upp vid chefens utvecklingssamtal. HR:s processansvar utövas av gruppen HR-Arbeitsmiljö inom sektionen Arbetsgivarutveckling, förhandling och arbetsmiljö.

3.1.1 Processansvar

Processansvaret för arbetsmiljö har inte konkretiserats tydligt i HR:s handläggningsordning eller annat motsvarande dokument. Utifrån intervjuer upplevs det finnas otydligheter kring HR:s processansvar.

Nationella kontaktenheten (NKE) inom Nationella operativa avdelningen (Noa) har tagit fram en handbok för processansvar¹³ med syfte att på en övergripande nivå förtydliga vad som gäller för processansvar inom Polismyndigheten. Den innehåller en sammanställning av myndighetens högsta hierarkiska styrdokument, AO, rekommendation-

¹² PM 2015:10.

¹³ PM 2019:21.

er samt viss vägledning. Målgruppen för handboken är alla medarbetare, dock främst processägare och verksamhetsansvariga.

Det har framkommit att gruppen HR-Arbetssmiljös uppdrag upplevs vara ottydligt avseende processansvarets omfattning samt innebörd och behöver tydliggöras. Enligt arbetsordningen ingår i processägarens processansvar att bland annat följa upp processen. Vidare uppges det finnas resursbrist, en hög personalomsättning och arbetsbelastning inom HR-Arbetssmiljö. Under 2018 genomfördes en omorganisation inom kompetensområde arbetssmiljö vilken bland annat medförde att resursfördelningen inom HR verksamhetsnära inte upplevdes ha blivit dimensionerad utifrån verksamhetsbehov. Det har även framkommit att det strategiska arbetet för arbetssmiljöområdet inte har prioriterats utan HR har fokuserat på det operativa arbetet.

3.1.2 Verksamhetsansvar

I granskningen har framkommit att de olika chefsnivåerna inte prioriterar arbetssmiljöarbetet tillräckligt och därmed inte verkställer det tilldelade ansvaret tillfredställande. Det saknas ett ansvarsutkrävande från cheferna som fördelat arbetssmiljöuppgifter. Utgångspunkten för myndighetens arbetssmiljöuppföljning i resultatdialoger är den årliga arbetssmiljöplanen, vilken baseras på uppföljning av det systematiska arbetssmiljöarbetet (SAM-uppföljningen). Det övergripande ansvaret för arbetssmiljöarbetet ligger hos rikspolischefen och det är utifrån utvecklingssamtal och resultatdialoger som rikspolischefen har möjlighet att få återrapportering om hur de fördelade arbetssmiljöuppgifterna genomförs.

I internrevisionens rapport ”Granskning av Polismyndighetens process för intern styrning och kontroll”¹⁴ framgår att risker utifrån ett arbetssmiljöperspektiv inte alltid fångas eller ingår i ISK-arbetet.

Bedömning

Internrevisionens bedömning är att HR har haft en oklar bild av hur de ska tillämpa sitt processansvar i förhållande till polisregionernas/avdelningarnas verksamhetsansvar. Detta har lett till brister i det systematiska arbetssmiljöarbetet. Ansvar för HR:s olika funktioner som arbetar med det systematiska arbetssmiljöarbetet behöver klargöras vad gäller ansvar, roller och mandat. Internrevisionen anser att HR och polisregioner/avdelningar, vid arbetet med att klargöra ottydligheterna kring processansvar och verksamhetsansvar för arbetssmiljö, bör ta stöd av handboken för processansvar.

HR bör i egenskap av processägare utvärdera vilket resursbehov som ska finnas för att kunna hantera det nationella arbetssmiljöarbetet. HR bör i samråd med polisregioner/avdelningar kartlägga vilket arbetssmiljöarbete som behöver genomföras utifrån lagstiftningens krav, myndighetens organisation och storlek samt verksamhetens behov. Utifrån kartläggningen behöver HR utvärdera vilka resurser som krävs för arbetssmiljöarbetet.

Internrevisionen bedömer att polisregionerna/avdelningarna bör säkerställa att arbetssmiljöuppgifter som fördelas till chefer följs upp i enlighet med exempelvis rutiner för

¹⁴ Dnr A123.068/2018.

utvecklingsamtal. Det bör från den chefen som fördelar arbetsmiljöuppgifter finnas ett tydligt ansvarsutkrävande. HR behöver även se över stöddokument för utvecklingsamtal för chefer så att dessa innehåller information om att uppföljning av fördelade arbetsmiljöuppgifter ska genomföras.

När det gäller resultatdialoger bör HR, tillsammans med ekonomiavdelningen (EA) som är processägare för styrning och uppföljning, se över uppföljningen av arbetsmiljöområdet som genomförs idag. Chefer som tilldelat arbetsmiljöuppgifter bör följa upp arbetsmiljöarbetet vid utvecklingsamtal, resultatdialoger eller annan uppföljning som genomförs.

Internrevisionen anser att polisregioners/avdelningars rapportering i resultatdialogerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet kan förbättras. Förslagsvis kan strukturen och innehållet för vad som följs upp utgå utifrån strategiska målen för myndighetens arbetsmiljöområde. Det bör finnas en tydlig koppling till fastställda mål, prioriterade områden, viljeinriktningar samt den årliga arbetsmiljöplanen.

Vidare bedömer internrevisionen att arbetsmiljörisker bör ingå i ISK-processen. HR bör verka för att arbetsmiljörisker inkluderas i ISK-arbetet, i enlighet med internrevisionens granskning av Polismyndighetens process för intern styrning och kontroll”.

Rekommendationer

Rekommendation 3.1.1

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR:

- Tillsammans med polisregioner och avdelningar utreder och klargör vilka otydligheter som finns kring processansvaret och verksamhetsansvaret för arbetsmiljöarbetet.
- Utvärderar sitt processansvar och tar ställning till vilket uppdrag (ansvar, roller, mandat) avdelningen ska ha för myndighetens organisatoriska och sociala arbetsmiljö.
- Utifrån fastställt uppdrag för processansvaret för arbetsmiljö tillser att det finns tillräckliga resurser.

Rekommendation 3.1.2

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR fastställer rutiner för hur polisregioner och avdelningar genomför verksamhetsansvaret för arbetsmiljö och de fördelade arbetsmiljöuppgifterna till de olika chefsnivåerna. Detta kan ske genom uppföljning vid utvecklingsamtal, resultatdialoger eller annan uppföljning som genomförs.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att Polismyndighetens arbetsmiljöarbete vad gäller styrning och ansvar inte genomförs ändamålsenligt. Detta kan leda till att uppställda mål inte nås och medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

3.2 Organisering av arbetsmiljöarbetet

3.2.1 Skyddskommittéer

Av rapport¹⁵ från Genomförandekommittén gällande arbetsmiljöorganisation för Polismyndigheten framgår att en nationell skyddskommitté (NSK) ska finnas för hela myndigheten samt att polisregionerna ska ha en skyddskommitté på regional nivå och skyddskommittéer på polisområdesnivå. För avdelningarna ska en gemensam skyddskommitté finnas. Inga förslag lämnades gällande skyddskommittéer på lokalpolisområdesnivå. Skyddskommittéernas roll är att följa och driva arbetsmiljöfrågor framåt i myndigheten. Noa och Nationellt forensiskt centrum (NFC) har separata skyddskommittéer.

Iakttagelser

Myndighetens organisering av arbetsmiljöarbetet involverar flera olika funktioner och roller såsom HR, SO/HSO och skyddskommittéer. I granskningen har synpunkter framkommit på att uppdraget kan behöva tydliggöras för att skapa en effektivare organisering av arbetsmiljöarbetet.

I granskningen har framkommit att arbetet i NSK ibland upplevs vara ineffektivt. Exempelvis diskuteras verksamhetsfrågor och frågor som inte är av nationell karaktär vilka NSK inte har mandat att fatta beslut om. Beredningen av frågor till NSK upplevs inte fungera väl. Rutiner alternativt spelregler för NSK:s arbete efterfrågas. Vissa har dock framfört att arbetet har utvecklats och bedrivits bättre under slutfasen av internrevisionens granskning.

NSK arbetar med att utveckla arbetsformerna vilket bland annat ska ske genom utvecklingsdagar. Vidare har i NSK även förts diskussioner för att utveckla arbetssättet. NSK har också bjudit in ordföranden för avdelningarnas- och regionernas skyddskommittéer till en utvecklingsdag som syftar till att förbättra skyddskommittéernas bidrag till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett utvecklingsarbete pågår även för de nationella avdelningarnas skyddskommitté i syfte att utveckla och förädla arbetet. Avdelningarnas representant i skyddskommittén är vanligen kanslichefer.

I granskningen har det framkommit att möten i NFC:s skyddskommitté inte har hållits regelbundet under 2018 och 2019. Vidare har framkommit att NFC planerar att se över och utveckla sitt skyddskommittéarbete.

Skyddskommittéer finns även på regional nivå. Granskningen visar att skyddskommittéarbetet genomförs varierande. Vissa av regionerna har tagit fram egna riktlinjer för skyddskommittéarbetet. Ordförandeskapet för de regionala skyddskommittéerna varierar mellan regionerna och rollen innehas av kanslichefer, regionpolischefer eller biträdande regionpolischefer. Deltagare och frekvens för närvaro i skyddskommittéerna varierar mellan skyddskommittéerna. Antal möten i skyddskommittéerna varierar mellan polisregionerna (4-8 möten). Utifrån protokollen från ett antal skyddskommittéer före-

¹⁵ Genomförandekommittén för den nya Polismyndigheten, Ju 2012:16.

faller merparten av mötena utgöra diskussions- och informationspunkter och information om vidare hantering av behandlade frågor framgår inte alltid.

Bedömning

Internrevisionen bedömer att uppdraget för myndighetens organisering av arbetsmiljöarbetet kan behöva tydliggöras för att bli effektivare. Vad gäller den nationella skyddskommitténs arbete kan beredningsrutinen för NSK:s möten ses över för att tillse att endast frågor av NSK-karaktär tas upp på dagordningen. Spelregler för NSK:s arbete kan även bidra till ett tydliggöra och effektivisera arbetet i NSK. Internrevisionen bedömer att det är positivt att NSK planerar att utveckla skyddskommittéarbetet för att bättre kunna bidra till myndighetens systematiska arbetsmiljöarbete. Internrevisionen anser att en mer enhetlig struktur för skyddskommittéarbetet kan skapa försättningar för ett effektivare arbetsmiljöarbete. Detta kan förslagsvis ske genom en översyn av behov av en gemensam struktur för exempelvis ordförandeskap, mötesfrekvens, deltagare etc. för skyddskommittéarbetet.

Rekommendationer

Rekommendation 3.2.1

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att:

- HR tillsammans med NSK ser över beredningsprocessen för ärenden till skyddskommittén i syfte att tillse att ärenden hanteras på rätt nivå inom myndigheten.
- HR tillsammans med NSK, regionala och nationella avdelningars skyddskommittéer utvärderar behov av en gemensam struktur för skyddskommittéarbetet.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att arbetet i myndighetens nationella skyddskommitté blir ineffektivt och i mindre utsträckning bidrar till att driva myndighetens arbetsmiljöarbete framåt. Detta kan medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

3.2.2 Skyddsombud

Iakttagelser

Vid intervjuer har framkommit att all verksamhet inte täcks av skyddsområden. Det har uppgetts att fler skyddsombud efterfrågas och att arbetsbelastningen tidvis är hög. Övriga synpunkter som framkommit i granskningen är att uppdraget för SO kan behöva tydliggöras utifrån verksamhetens behov. Exempelvis framkom vid genomgången av Lisa-ärenden att SO inte alltid deltar i hanteringen av dessa. Av enkäten till gruppcheferna framgår att merparten av de svarande anser att de får stöd av SO medan vissa anser att stödet kan utvecklas¹⁶.

Uppdraget som SO och vilket skyddsområde denna ska verka i utses av arbetstagarorganisationerna som anmäler dessa i separata filer. I granskningen har framkommit att informationen i dessa filer inte alltid är fullständig. HR ska regelbundet överföra informationen i filerna till en myndighetsgemensam fil, dock framkom i granskningen att detta inte alltid görs. Internrevisionens översiktliga genomgång av den myndighetsgemensamma sammanställningen uppvisar vissa brister. Exempelvis saknas uppgifter som

¹⁶ I internrevisionens enkät användes begreppet ”stöd” vilket i granskningen även innefattar samverkan.

mailadress, telefonnummer och skyddsområde för ett antal SO. Mandattid saknas i vissa fall också. Det har framkommit i granskningen att SO inte ingår i enkätutskicket vid SAM-uppföljningen vilket bland annat beror på att mailadresser saknas till SO. Vidare har vid avstämning av behörigheter till Lisa framkommit att cirka 550 SO/HSO har tillgång till Lisa medan det i sammanställningen över SO/HSO på Intrapolis finns ca 1500 SO/HSO.

Bedömning

Internrevisionen bedömer att det finns förbättringsmöjligheter kring myndighetens skyddsombudsarbete. SO:s uppdrag behöver tydliggöras så att uppgifterna är i enlighet med intentionerna i uppdraget.

Internrevisionen bedömer även att förbättringsmöjligheter finns för den myndighetsgemensamma sammanställningen över skyddsombud. Sammanställningen bör uppdateras så att denna innehåller fullständig information för att chefer och medarbetare enkelt kan söka fram samt komma i kontakt med skyddsombud. Vidare anser internrevisionen att HR bör inkludera SO i urvalet vid kommande SAM-uppföljningar. Sammanställningen över SO/HSO blir därför väsentlig även utifrån detta.

Rekommendationer

Rekommendation 3.2.2

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR:

- Tillsammans med ATO tydliggör skyddsombudens uppgifter så att dessa är i enlighet med intentionerna i uppdraget.
- Verkar för att ATO ska lämna fullständig information om SO/HSO till HR.
- Uppdaterar den myndighetsgemensamma sammanställningen över SO/HSO regelbundet.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att skyddsombudsarbetet blir ineffektivt vilket kan medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

3.3 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Iakttagelser

Enligt SAM-uppföljningen för 2017¹⁷ och de intervjuer som genomförts i granskningen framgår att fördelningsnivån för arbetsmiljöuppgifter är hög i myndigheten. Tillvägagångssätt för sammanställning och uppföljning av fördelningen varierar inom myndigheten.

Enligt styrdokument för fördelning av arbetsmiljöuppgifter¹⁸ framgår att mottagaren ska ha fullgjort adekvat arbetsmiljöutbildning och att kunskaperna kontinuerligt bör uppdateras. Det har framkommit att kunskap inom området kan ha tillgodogjorts på annat sätt varför fördelning kan ha skett utan genomförd utbildning. Vissa har kommit längre med

¹⁷ Granskningen har tagit del av SAM-uppföljningen för 2017 daterad augusti 2018. För 2018 finns ingen SAM-uppföljning färdigställd.

¹⁸ PM 2015:11.

utbildningarna än andra. NSK har tidigare följt upp deltagande i arbetsmiljöutbildning och att fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker.

Enligt riktlinjer för arbetsmiljöuppgifter vid operativ ledning av särskilda händelser framgår att en förutsättning för att kunna ta emot arbetsmiljöuppgifter är att man har genomgått fortbildningen kopplad till särskilda händelser¹⁹. För fördelning av arbetsmiljöuppgifter vid särskilda händelser har framkommit att utbildningsplatser tas fram men att dessa inte alltid tillsätts av verksamheten samt att regionerna/avdelningarna kommit olika långt vad gäller utbildning.

I enkäten framgår att fördelning av arbetsmiljöuppgifterna inte alltid sker enligt riktlinjerna. Avvikelser finns kring genomförande av fördelningssamtal och dokumentation av fördelning.

Bedömning

Internrevisionen bedömer att det utifrån de båda riktlinjerna finns otydligheter kring när utbildning ska genomföras och om/när tidigare utbildningar kan tillgodoräknas. Det kan även finnas behov av att förtydliga innebörden av skrivningen adekvat utbildning i riktlinjerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Internrevisionen anser att vissa förbättringsmöjligheter finns avseende rutinen för fördelningssamtal och dokumentation av fördelningssamtal vilket inte sker enligt riktlinjerna. Genomförande av fördelningssamtal är av vikt för att skapa en förståelse för vad ansvaret innebär.

Rekommendationer

Rekommendation 3.3.1

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR:

- Förtydligar när utbildning gällande arbetsmiljöarbete ska ske och om/när tidigare utbildningar kan tillgodoräknas.
- Tar fram en rutin för att inhämta information från verksamheten kring hur riktlinjerna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter efterlevs vad gäller fördelningssamtal och dokumentation av detta.

Rekommendation 3.3.2

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR följer upp att chefer med tilldelat arbetsmiljöuppgifter genomgår de utbildningar som det ställs krav på enligt myndighetens två styrdokument innan fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker.

Konsekvensen av om rekommendationerna inte följs är att risk finns för bristande förståelse för innebörden av arbetsmiljöuppgifter vilket kan medföra betydande negativa konsekvenser för verksamhetens arbetsmiljöarbete.

¹⁹ PM 2017:10.

4 Styrdokument

HR har i enlighet med arbetsordningen ett processansvar för att beskriva och besluta om processen för arbetsmiljöarbetet. I ansvaret ingår även att uppdatera och utveckla styrdokument samt säkerställa enhetlighet²⁰.

Av arbetsordningen följer att tillämpningen av styrdokument ska följas upp av den avdelning eller polisregion som har ansvar för sakinnehållet i styrdokumentet. I uppföljningen ingår bland annat att följa upp om; behovet med styrdokumentet har tillgodosetts, det finns oklarheter i styrdokumentet, styrdokumentet innehåller onödiga delar, något som borde vara reglerat i styrdokumentet saknas, det finns behov av nya eller reviderade styrdokument inom området.²¹

Iakttagelser

Inom Polismyndigheten finns ett omfattande antal styrdokument och stöddokument inom arbetsmiljöområdet. Internrevisionens kartläggning visar att det finns förbättringsmöjligheter avseende bland annat omfattningen, struktur samt formalia.

Granskningen visar att det finns behov av att ensa och rensa vissa dokument, t.ex. policyn, strategin, SAM-riktlinjer. Exempelvis behöver mål för Polismyndighetens arbetsmiljöarbete i policyn, prioriterade områden och viljeinriktningar i arbetsmiljöstrategin ses över för samstämmighet mot det arbete som genomförs i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt Strategi 2024²². Enligt intervjuer och internrevisionens observation uppfattas den allmänna informationen på Intrapolis rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet inte vara överskådlig. HR har angett att strukturen på Intrapolis behöver förbättras med stöd av kommunikationsavdelningen.

Flera av styrdokumenterna är framtagna under 2015-2017 och efterlever inte formalia i enlighet med myndighetens styrdokument för framtagande av styrdokument²³.

Riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete

Det har framkommit att SAM-riktlinjerna inte är uppdaterade. Exempelvis framgår det att ATO:n anmäler SO/HSO via mail till HR. Denna rutin har ändrats och numera ska ATO själv anmäla i listan på Intrapolis.

Arbetssskador och tillbud²⁴

Synpunkter har framkommit på att riktlinjerna för arbetssskador och tillbud/Lisa behöver ses över då dokumentet inte upplevs vara tillräckligt stödjande för chefer. Utöver riktlinjerna finns olika former av stöd för detta vilket upplevs vara oöverskådligt. Exempelvis finns en hjälp-funktion i Lisa-systemet, ett användarstöd på Intrapolis (frågor och svar) och information om Lisa-systemet finns även i användarstödet för POINT.²⁵

²⁰ PM 2018:21.

²¹ PM 2018:21.

²² PM 2018:23 (Mål 3 och strategiskt initiativ nr 1).

²³ PM 2018:7 och PM 2018:8.

²⁴ PM 2015:12.

²⁵ POINT, myndighetens incidentrapporteringsystem.

Vissa polisregioner har utifrån de nationella riktlinjerna tagit fram egna rutiner för arbetsskador och tillbud i syfte att konkretisera hur arbetet ska genomföras i polisregionen.

Hot och våld

Fram till november 2018 saknades nationella styrdokument för hot och våld inom arbetsmiljöområdet. Vissa regioner har därför tagit fram egna riktlinjer/rutiner för hantering av hot och våld. Nationella riktlinjer för skydd av medarbetare²⁶ har under granskningens genomförande fastställts. Det har i granskningen framkommit att de nya riktlinjerna inte uppfattas vara tillräckligt stödjande i hur arbetsmiljöarbetet för hot och våld ska genomföras utifrån kraven i AFS 2001:1 och AFS 1993:2. Vissa polisregioner har ett pågående arbete med att analysera huruvida de egna riktlinjerna/rutinerna matchar de nationella och vice versa. I arbetsmiljöplanen 2019 framgår att implementering av riktlinjerna för skydd av medarbetare ska följas upp.

Bristerna i struktur och innehåll för riktlinjerna har uppgetts vara kopplade till en otydlighet kring styrning och ansvar avseende hot och våld inom polisen. Inom myndigheten hanteras hot och våld utifrån skydd av medarbetare där verksamhetskyddsensheten vid rikspolischefens kansli (VSE) har ett processansvar. HR har processansvaret utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Internrevisionens genomgång visar att riktlinjerna inte på ett tydligt sätt behandlar hur HR:s arbete med hot och våld ska genomföras. Dokumentet tar framför allt upp VSE:s handläggningsarbete för skydd av medarbetare. Samverkan mellan funktioner som VSE, grupper för skiljande- och disciplinärenden (GSD), avdelningen för särskilda utredningar och HR tas inte upp i riktlinjerna. HR och VSE har framfört synpunkter kring en bristfällig samverkan för arbetet med hot och våld.

Bedömning

Internrevisionen bedömer att det finns behov av att tydliggöra strukturen för styrdokumentet inom arbetsmiljöområdet. HR bör se över omfattningen av styrdokumentet och tillse att de uppfyller verksamhetens behov för arbetsmiljöarbetet. För att chefer med fördelade arbetsmiljöuppgifter ska ha rätt förutsättningar för att genomföra ett tillfredställande arbetsmiljöarbete är det viktigt att det finns fastställda och enhetliga rutiner. För arbetsskador och tillbud samt hot och våld bör befintliga riktlinjer ses över för att tillgodose arbetsmiljöorganisationens, chefers och medarbetares behov.

Rekommendationer

Rekommendation 4

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR:

- Initierar ett arbete med att se över omfattningen för styrdokumentet inom arbetsmiljöområdet, säkerställer samstämmighet samt reviderar och uppdaterar äldre dokument.
- Säkerställer att det för områdena arbetsskador och tillbud, hot och våld finns styrdokument som tillgodoser verksamhetens behov.

²⁶ PM 2018:43.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att Polismyndighetens arbetsmiljöorganisation och chefer inte har tillräckligt stöd för att bedriva ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta kan leda till att uppställda mål inte nås samt medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

5 Riskbedömningar

Uppföljning av vidtagna åtgärder i samband med riskbedömningar finns som ett uppdrag i arbetsmiljöplanen för 2019 till polisregionerna och avdelningarna. Inom ramen för arbetsmiljöarbetet ska verksamheten genomföra riskbedömningar som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen anges vilka risker som finns och hur allvarliga dessa bedömts vara.

Iakttagelser

För riskbedömningar finns två metodstöd²⁷ publicerade på Intrapolis. Metodstödet från 2013 upplevs vara mer omfattande och tidskrävande att använda jämfört med metodstödet från 2017. Det har framkommit att det tidigare bestämts att det äldre metodstödet ska tas bort från Intrapolis vilket inte har skett. Orsaken till varför båda dessa fortfarande finns och används är oklar.

Av information på Intrapolis framgår att genomförda riskbedömningar ska registreras i en Excelfil på Intrapolis. Av Excelfilen framgår ämnesområde, datum, dnr, nivå, polisregion/avdelning för genomförda riskbedömningar. I granskningen har dock framkommit att det uppfattas som oklart om samtliga riskbedömningar ska registreras eller endast riskbedömningar med nationell bäring. Syftet med sammanställningen är enligt uppgift erfarenhetsutbyte och för att informera om områden där riskbedömningar har genomförts.

En genomgång av ett antal riskbedömningar har utförts utifrån styrdokument på området. Av de riskbedömningar som hade avvikelser noterades att tidplan, genomförd uppföljning och ansvarig för uppföljningen inte alltid framgår för riskbedömningarna.

I arbetsmiljöutbildningen ingår ett avsnitt om riskbedömningar. I granskningen har önskemål framförts om en kortare utbildning inom området som komplement till den grundläggande arbetsmiljöutbildningen.

Bedömning

Internrevisionen bedömer att myndighetens arbete med riskbedömningar har förbättringsmöjligheter exempelvis vad gäller uppföljning av åtgärderna. Vidare kan syftet med sammanställningen över genomförda riskbedömningar tydliggöras. Sammanställningen kan användas för analys över riskerna inom hela myndighetens arbetsmiljöområde. Det bör även tydliggöras vilka riskbedömningar som ska registreras i sammanställningen på Intrapolis.

²⁷ ”Metodstöd för riskbedömning avseende arbetsmiljö och hälsa”(juni 2017) och ”Metodstöd – Genomföra Riskbedömning – Så genomför du en riskbedömning avseende arbetsmiljö” (okt 2013).

Rekommendationer

Rekommendation 5

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR:

- Förenklar för de chefer som genomför riskbedömningar genom att endast ha ett tillgängligt metodstöd på Intrapolis.
- Tydliggör syftet med sammanställningen av riskbedömningar samt vilka riskbedömningar som ska registreras på Intrapolis.
- Beslutar hur uppföljning av riskbedömningar ska genomföras.
- Utreder om befintlig utbildning för riskbedömningar är tillräcklig eller om behov av komplettering eller utveckling finns.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att myndigheten kan sakna information om riskerna inom arbetsmiljöområdet samt att noterade brister inte åtgärdas vilket kan medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

6 Uppföljningar inom arbetsmiljöområdet

Enligt Arbetsmiljölagen²⁸ framgår att ”Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden”.

Enligt AO²⁹ framgår att i en processägares processansvar ingår att följa upp processen. Av SAM-riktlinjerna³⁰ framgår att Polismyndigheten följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i dess helhet.

Iakttagelser

I granskningen har framkommit att HR genomför ett antal uppföljningar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) följs upp årligen och genomförda riskbedömningar med nationell bäring följs upp två gånger per år vilka båda presenteras för NSK.

Av SAM-rapporten framgår att uppföljningen sker genom enkätutskick till strategiska och indirekta chefer inom polisregioner och avdelningar samt huvudskyddsombud. Cheferna skickar inte in någon dokumentation vid uppföljningen. Resultatet av SAM-uppföljningen får varje polisregion/avdelning ta del av. Brister som noterats i SAM-uppföljningen förs vidare till myndighetens arbetsmiljöplan. SAM-uppföljningen för 2017 omfattade ett enkätutskick till ca 680 personer varav ca 57 % besvarades. Resultatet från SAM-uppföljningen presenteras i NSK.

HR följer upp riskbedömningar genom mailutskick till samtliga polisregioners och avdelningars kanslibrevlådor. Svar sker via noteringar i en mall och ingen styrkande dokumentation skickas in. Uppföljningar av riskbedömningar som inte har nationell karaktär ingår inte i HR:s uppföljning. Resultatet av uppföljningen av riskbedömningar presenteras i NSK.

²⁸ AML (1977:1160).

²⁹ PM 2018:21.

³⁰ PM 2017:13.

HR sammanställer även personalstatistik månadsvis och arbetsmiljöstatistik regelbundet (månadsvis, tertial, årligen). Statistiken skickas till verksamheten via kanslibrevlådor och presenteras i de olika skyddskommittéerna.

Skyddskommittéerna får regelbundet information om bland annat skyddsrondsarbete, riskbedömningar, arbetsskador och tillbud.

Ansvar för arbetsmiljöuppgifter fördelas i verksamheten varför även chefer som har fått fördelningen har ett ansvar för att genomföra uppföljningar inom det egna ansvarsområdet.

Bedömning

Internrevisionen bedömer att HR behöver utvärdera ifall de uppföljningar som genomförs är tillräckliga för att analysera arbetsmiljöområdet utifrån myndighetens behov. I samband med utvärderingen bör även syfte, behov och användning av resultat från genomförda uppföljningar ingå. I utvärderingen bör även ingå att bedöma att uppföljningarna innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp i sin helhet enligt det som anges i riktlinjerna för SAM.

Rekommendationer

Rekommendation 6

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR utvärderar om nuvarande former för uppföljning ger ett tillräckligt underlag för att analysera arbetsmiljöområdet och för att bidra till förbättring och utveckling.

Konsekvensen av om rekommendationen inte följs är att de uppföljningar som genomförs inte är tillräckliga för att bidra till förbättringar av myndighetens arbetsmiljöarbete vilket kan medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

7 IT-stöd för arbetsmiljöarbetet

Iakttagelser

Övergripande IT-system för arbetsmiljö

Inom Polismyndigheten finns inget IT-system som hanterar helheten i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett gemensamt system skulle kunna skapa möjlighet att följa upp arbetsmiljöarbetet utifrån faktiska uppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Myndigheten har ett pågående arbete med att analysera myndighetens behov avseende ett IT-stöd för arbetsmiljöarbetet. En partsgemensam workshop har hållits där chefer från olika delar av och på olika organisatoriska nivåer i myndigheten deltagit för att ge sina perspektiv på behovet av ett utvecklat systemstöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med att ta fram en kravspecifikation planeras att inledas under september 2019.

Lisa-systemet

Granskningen visar att det finns brister i Lisa-systemet. Det har framförts att systemet är omodernt och inte användarvänligt. I systemet finns möjlighet att få fram statistik för

arbets-skador och tillbud men det behövs ett manuellt arbete för att analysera informationen.

Vidare har det framkommit att myndigheten inte har arbetat systematiskt med genomgång av informationen i Lisa. Det har framförts att detta bland annat beror på resursbrist hos HR men även otydligheten mellan HR:s uppföljningsansvar och polisregionernas/avdelningarnas verksamhetsansvar samt skyddskommittéernas arbete. Konsekvenser av brister i användningen och uppföljning av ärenden i Lisa består bland annat av att det finns ärenden i IT-systemet som inte är klassificerade utifrån gällande riktlinjer. Vidare finns ärenden som är hanterade men som inte är registrerade som åtgärdade. Det finns även ärenden där hanteringen ännu inte påbörjats.

Kompetens, stöd och utbildning

Granskningen visar att chefer behöver utveckla kompetensen kring hantering av arbets-skador och tillbud. Det har framförts att arbetsmiljöutbildningen och modulen för Lisa behöver kompletteras med en mer praktisk del samt att e-utbildningar bör finnas som komplement för vissa områden. Vidare har det framförts att chefer inte alltid genomgår utbildningen vilket gör att de inte får behörighet till systemet och kan därmed inte hantera de anmälda händelserna i systemet skyndsamt. Att chefer inte har behörighet beror även på att systemet uppvisar brister i vissa funktionaliteter, t.ex. hämtas inte uppgifter om organisationsförändringar automatiskt från PAP³¹. Vidare har det framkommit att skyddsombud inte heller alltid har behörighet till Lisa då de inte genomgått utbildning.

Bedömning

Internrevisionen anser att det finns förbättringsmöjligheter vad gäller hur Polismyndigheten hanterar och följer upp ärenden i Lisa. De brister som finns i Lisa-systemet och dess användning medför svårigheter att uppnå ett ändamålsenligt förebyggande och uppföljande arbete för ohälsa och olycksfall. Ytterligare en konsekvens är att myndigheten får sämre möjligheter att på ett tillförlitligt sätt skapa en uppfattning av omfattningen och hanteringen av arbets-skador och tillbud inklusive hot och våld. Vidare anser internrevisionen att det kan finnas en osäkerhet kring om myndigheten har en rättvisande bild av klassificeringen av arbets-skador och tillbud och om de hanteras på korrekt sätt.

HR bör säkerställa att arbetet med behovsanalys av ett IT-stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet prioriteras. Ett IT-stöd som omhändertar helheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet kan bidra till att driva arbetet framåt, ge bättre kvalitet och ett mer effektivt arbetsmiljöarbete. Ett system som täcker helheten kan även underlätta uppföljning, utvärdering och analys av arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att det på nationell nivå finns tillgång till arbetsmiljöinformation för polisregioner/avdelningar som kan aggregeras och bearbetas utifrån behov.

Chefer har olika förutsättningar för sitt arbetsmiljöansvar beroende på om de genomgått arbetsmiljöutbildning, vilket stöd de får från HR verksamhetsnära och/eller skyddsombuden. HR bör utvärdera vilka förbättringsmöjligheter som finns rörande utbildningen för arbets-skador och tillbud/Lisa eller annat system som implementeras.

³¹ Polisens administrationsportal.

Rekommendationer

Rekommendation 7

Orange – Väsentlig brist

Internrevisionen rekommenderar att HR:

- Prioriterar att färdigställa behovsanalysen för ett IT-system som hanterar helheten för Polismyndighetens systematiska arbetsmiljöarbete. Därefter säkerställer att arbetet med att ta fram ett IT-system drivs framåt.
- Utreder orsaken till ärendebalanserna i Lisa och vidtar åtgärder så att polisregionerna och avdelningarna omhändertar balanserna och hanterar ärendena.
- Tar fram och fastställer rutiner för att regelbundet följa upp polisregionernas och avdelningarnas ärenden i Lisa eller annat implementerat system.
- Utreder om befintlig utbildning för arbetsskador och tillbud/Lisa är tillräcklig eller om behov av komplettering finns.

Konsekvenserna av om rekommendationen inte följs är att Polismyndighetens systematiska arbetsmiljöarbete inte fungerar ändamålsenligt och att anställda inte får rätt stöd vid inträffade arbetsskador och tillbud utifrån kraven för arbetsmiljölagen. Detta kan medföra betydande negativa konsekvenser för verksamheten.

8 Sammanfattande bedömning av revisionsfrågorna

Lagstiftningen för arbetsmiljöområdet anger hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Internrevisionen anser att Polismyndigheten har en struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån lagstiftningen inom området. Myndigheten har en arbetsmiljöpolicy, riktlinjer och ett årshjul som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utföras. Det finns dock områden som kan förbättras. Myndigheten har styrdokument inom området vilka enligt vad som framkommit i granskningen behöver ensas och rensas. Myndigheten har en hög nivå på fördelning av arbetsmiljöuppgifter men förbättringar kan ske gällande genomförandet av fördelningssamtal samt dokumentationen av dessa. Riskbedömningar genomförs i myndigheten. Förbättringar kan dock genomföras gällande dokumentation och uppföljning av åtgärderna i handlingsplanerna. För arbetsskador och tillbud finns Lisa-systemet. I granskningen har det framkommit att hanteringen och uppföljningen av registrerade ärenden i Lisa kan förbättras.

Internrevisionen bedömer att Polismyndighetens arbetsmiljöarbete kan bedrivas mer ändamålsenligt. I granskningen har framkommit att HR arbetat mer operativt än strategiskt, vilket bland annat har medfört att styrningen av arbetsmiljöområdet har upplevts vara otydlig. Rutiner för uppföljning av fördelade arbetsmiljöuppgifter behöver tas fram för att säkerställa att arbetsmiljöuppgifterna genomförs. För att föra fram arbetsmiljöarbetet som ett prioriterat område inom myndigheten bör uppföljning av arbetsmiljöuppgifterna ske vid polisregionernas/avdelningarnas utvecklingssamtal, resultatdialoger eller annan uppföljning som genomförs. För att skapa framdrift och utveckling inom arbetsmiljöområdet bör HR se över vilka uppföljningar som behöver genomföras för att få en sammanhållen bild av myndighetens arbetsmiljöarbete. Avslutningsvis saknas ett IT-system som kan tillhandahålla en helhetsbild av myndighetens arbetsmiljöarbete, vilket kan förenkla och förbättra genomförandet och uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Pirkko Nylund

Winfred Nionzima



Datum
2019-10-29

Beslutsprotokoll
RPC 186/2019

Diariernr, ärende
A546.483/2017

Saknr
977

Beslutande Rikspolischefen Anders Thornberg	Föredragande Handläggaren Anna Colliander
Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen Avdelningschefen Henrik Dider <i>HD</i> Tf. avdelningschefen Ulrika Lundström <i>UL</i> Internrevisionschefen Stina Nilsson Kristiansson <i>PN</i> <i>Erskattare 2019-10-29</i>	
Ärende Beslut om åtgärder med anledning av internrevisionens granskning av polisens arbetsmiljöarbete.	
Beslut Internrevisionen har granskat polisens arbetsmiljöarbete. Granskningen har resulterat i tio rekommendationer. Utifrån dessa har HR-avdelningen lämnat förslag till åtgärder som har beretts vid rikspolischefens kansli. Polismyndigheten beslutar följande. Åtgärder enligt rekommendation 3.1.1 HR-avdelningen ska tydliggöra sitt processansvar och uppdrag gällande Polismyndighetens systematiska arbetsmiljöarbete och utifrån definierat uppdrag tillse att det finns kompetens som motsvarar uppdraget. Ansvarig för åtgärdernas genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 december 2020. Åtgärder enligt rekommendation 3.1.2 HR-avdelningen ska kommunicera och fastställa rutiner för hur polisregioner och avdelningar ska genomföra sitt verksamhetsansvar för arbetsmiljö och för hur och när de fördelade arbetsmiljöuppgifterna till olika chefsnivåer ska följas upp. Vidare ska HR-avdelningen förtydliga när utbildning gällande arbetsmiljöarbete ska ske. Ansvarig för åtgärdernas genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 december 2020. Åtgärder enligt rekommendation 3.2.1 HR-avdelningen ska göra en översyn av beredningsprocessen till nationella skyddskommittén samt utvärdera behovet av en gemensam struktur för skyddskommittéarbetet. Arbetet ska göras i samråd med nationella skyddskommittén. Ansvarig för åtgärdernas genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 mars 2020.	

Åtgärder enligt rekommendation 3.2.2¹

HR-avdelningen ska verka för att förhandla fram ett arbetsmiljöavtal med arbetstagarorganisationerna. Avtalet ska fastställa parternas gemensamma syn på vilka arbetsställen som finns i myndigheten. Avtalet ska vidare tydliggöra parternas gemensamma syn på skyddsorganisationens uppgifter.

Ansvarig för åtgärdens genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 december 2020.

Åtgärder enligt rekommendation 3.3.1

Omhändertas under *Åtgärder enligt rekommendation 3.1.2*.

Åtgärder enligt rekommendation 3.3.2

Omhändertas under *Åtgärder enligt rekommendation 6*.

Åtgärder enligt rekommendation 4

HR-avdelningen ska revidera samtliga styrdokument inom arbetsmiljöområdet och säkerställa att styrdokumenterna är entydiga och hänger ihop. HR-avdelningen ska också säkerställa att det finns styrdokument för områdena arbetsskador och tillbud samt hot och våld.

Ansvarig för åtgärdens genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 augusti 2022.

Åtgärder enligt rekommendation 5

HR-avdelningen ska se över vilka riskbedömningar som ska registreras på Intrapolis samt säkerställa att det endast finns ett metodstöd för riskbedömningar på Intrapolis. HR-avdelningen ska också utvärdera om befintlig utbildning för riskbedömningar är tillräcklig eller om behov av komplettering finns.

Ansvarig för åtgärdernas genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 december 2020.

Åtgärder enligt rekommendation 6

HR-avdelningen ska utvärdera om nuvarande former för uppföljning är tillräckliga för att analysera arbetsmiljöområdet och för att bidra till förbättringar. HR-avdelningen ska särskilt följa upp hur riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter följs vad gäller fördelningssamtal och vad gäller att utbildningar genomgås innan fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker.

Ansvarig för åtgärdens genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 december 2020.

Åtgärder enligt rekommendation 7

HR-avdelningen ska färdigställa behovsanalysen för ett it-system som hanterar helheten för Polismyndighetens systematiska arbetsmiljöarbete. Därefter ska utvecklingen bedrivas i enlighet med Polismyndighetens riktlinjer om samarbete för it-utveckling.

¹ Ytterligare åtgärder har beslutats med anledning av internrevisionens granskning av fackligt förtroendevaldas villkor i Polismyndigheten (A373.978/2017).

2019-10-29

A546.483/2017

Ansvarig för färdigställande av behovsanalysen är chefen för HR-avdelningen. Arbetet ska vara genomfört senast den 31 december 2019.

HR-avdelningen ska utreda orsaken till ärendebalanserna i arbetsskadesystemet Lisa² och vidta åtgärder för att polisregioner och avdelningar omhändertar balanserna och hanterar ärendena. Vidare ska HR-avdelningen ta fram och fastställa rutiner för att regelbundet följa upp polisregionernas och avdelningarnas ärenden i Lisa eller i annat implementerat system. Slutligen ska HR-avdelningen utreda om befintlig Lisa-utbildning för arbetsskador och tillbud är tillräcklig eller om det finns behov av komplettering.

Ansvarig för åtgärdernas genomförande är chefen för HR-avdelningen och arbetet ska vara genomfört senast den 31 juli 2020.

Kostnad

-

Finansiering

-

Vid protokollet



Anna Colliander

Justeras



Anders Thornberg

Sändlista

Samtliga polisregioner och avdelningar
Internrevisionen

Kopia till

Arbetstagarorganisationerna
Skyddsorganisationen

² Lokalt informationssystem om arbetsskador samt tillbud inom Polismyndigheten.