



Jacob Fridblom

Kommunstyrelsen

Jacob.fridblom@lund.se

Yttrande över kommunrevisionens granskning av arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Sammanfattning

På uppdrag av Lunds kommuns revisorer har EY granskat om socialnämnden, vård- och omsorgsnämnden och renhållningsstyrelsen bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer. Avseende det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet har granskningen även omfattat kommunstyrelsen.

Revisorernas sammanfattande bedömning är att de granskade nämnderna och styrelserna inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Även om i svaren framförts att vissa slutsatser kan ifrågasättas kommer berörda nämnder och styrelser att genomföra åtgärder i enlighet med revisorernas rekommendationer.

Beslutsunderlag

Kommunkontorets tjänsteskrivelse 13 januari 2020
Socialförvaltningens tjänsteskrivelse 12 februari 2020
Vård- och omsorgsnämndens beslut den 12 februari 2020, § 7
Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 20 december 2019
Renhållningsstyrelsens beslut den 28 januari 2020, § 9
Renhållningsverkets tjänsteskrivelse 2 januari 2020
Lunds kommuns revisorers skrivelse 20 november 2019
Revisorernas granskningsrapport *Granskning kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro* November 2019

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys bedöms inte vara relevant för ärendet.

Ärendet

På uppdrag av Lunds kommuns revisorer har EY granskat om socialnämnden, vård- och omsorgsnämnden och renhållningsstyrelsen bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer.

2020-02-13

Diarienummer

KS 2019/0860

Avseende det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet har granskningen även omfattat kommunstyrelsen.

Revisorernas sammanfattande bedömning är att de granskade nämnderna och styrelsen inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete.

Nedan följer revisorernas bedömning av kommunstyrelsens kommunövergripande arbetsmiljöarbete och granskade nämnders interna arbetsmiljöarbete, följt av kommunkontorets kommentarer samt renhållningsstyrelsens och vård- och omsorgsnämndens svar. Socialnämnden har inte hunnit behandla sitt yttrande varför denna skrivelse utgår från socialförvaltningens förslag.

Kommunstyrelsen

Vid en sammanfattande bedömning har revisorerna bedömt att kommunstyrelsen inte genomför en tillräcklig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Detta baseras på att det inte genomförts en kommunövergripande medarbetarenkät sedan 2016 och inte sammanställts en personalredovisning för 2018. En tillförordnad förvaltningschef för renhållningsverket tillsattes utan att ha kännedom om arbetsmiljöarbetet samt att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att det funnits långvariga arbetsmiljöproblem inom renhållningsstyrelsens verksamheter .

Revisorerna bedömer att det saknas en tillräcklig samordning av arbetsgivaransvaret. Det anges som positivt att kommunstyrelsen initierat uppdrag för att stärka styrelsens uppsiktsplikt, bl a genom att utreda möjligheter för kommunstyrelsen att bli anställningsmyndighet för hela organisationen. Det framhålls som problematiskt att den centrala HR-funktionen endast tillhandahåller och samordnar HR-funktioner för sju nämnder medan andra nämnder har egna HR-funktioner medan det inom renhållningsstyrelsen inte finns någon sådan funktion överhuvudtaget. Såväl brister som rekommendationer kommenteras nedan av kommunkontoret.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna kommunstyrelsen att:

- Löpande hålla sig uppdaterade kring nämnders och styrelser arbetsmiljöarbete utifrån nödvändiga indikatorer och återuppta medarbetarenkäter som ett sätt att kartlägga och analysera medarbetarnas arbetsmiljö.
- Vid tillsättning av förvaltningsdirektörer förvissa sig om att dessa har den kompetens som krävs

2020-02-13

Diarienummer

KS 2019/0860

- Förtydliga ansvar och roller bland HR- central och HR- lokal personal utifrån olika organiseringar.
- Se över möjligheten att upprätta enkät för avgångsorsaker på kommunövergripande nivå som ett sätt att analysera anledning till avslut av anställning.

Kommunkontorets kommentarer

Bristande styrning

I Lunds kommun har kommunfullmäktige enligt reglementen för nämnderna ålagt respektive nämnd att vara anställningsmyndighet samt att ha arbetsmiljöansvar. Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för hela den kommunala verksamheten samt att ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Kommunstyrelsen har därvid ansvar för bl a chefsförsörjning, övergripande kompetensutvecklingsfrågor och för kommunens företagshälsovård.

Kommunfullmäktige beslutade 2018 om en ny arbetsmiljöpolicy och en arbetsgivarpolicy. Det åligger nämnderna att följa dessa övergripande styrdokument.

Nämnderna har valt olika sätt att tillgodose sitt behov av HR-stöd och kompetens. Vård- och omsorgsnämnden har en egen HR-funktion medan socialnämnden får sitt HR-stöd från en HR-enhet som inrättats inom kommunkontorets HR-avdelning som stöd till de förvaltningar som önskar få stöd härifrån.

Kommunkontoret delar till viss del revisionens uppfattning att tillämpningen av arbetsmiljöarbetet varierar mellan kommunens nämnder. Samtliga förvaltningar har dock på något sätt representation i HR-rådet som samordnar det kommungemensamma HR-arbetet.

För närvarande genomförs en genomlysning av hela HR-organisationen i Lunds kommun med stöd av extern resurs. Genomlysningen fokuserar på styrning och ledning av strategiska HR- frågor och hur ett effektivt och likvärdigt stöd till förvaltningarna kan uppnås på bästa sätt. En slutrapport överlämnas i februari.

Kommunkontoret har vidare under 2019 lagt fram en rad förändringsförslag däribland ett reviderat reglemente innebärande bl a att kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet för alla

2020-02-13

Diarienummer

KS 2019/0860

medarbetare samt en arbetsinstruktion för kommundirektören och övriga direktörer.

För att säkerställa att kommunens chefer har tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljö genomför kommunkontoret vid ett par tillfällen per år en grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer. Den får genomgående goda resultat i utvärderingarna, men dess upplägg, tre heldagar och att den är grundläggande, har fått konsekvensen att det varit svårt att motivera mer erfarna chefer att delta.

Kommunkontoret har därför för avsikt att se över utbildningen och även erbjuda en kortare variant för de chefer som är i behov av en påbyggnad eller uppfräschning av kunskaperna.

För att säkerställa att förvaltningsdirektörers kunskaper och kompetens rörande arbetsmiljö är tillräcklig ska kommunkontoret ta fram mallar och rutiner för uppgiftsfördelning från nämnd till förvaltningsdirektör och vidare fördelning i chefsleden.

Bristande uppföljning

Kommunstyrelsen följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet genom en digital enkät som besvaras av enhetschef och skyddsombud. Enkäten är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna och är en bra metod för kommunstyrelsen att följa upp hur nämnderna arbetar med systematiken i arbetsmiljöarbetet.

Varje år presenteras, analyseras och kommenteras en mängd personalstatistik i förvaltningarnas årsanalyser och i kommunövergripande delårsrapporter och i årsredovisningen. Kommunstyrelsen har sedan ett år lagt större vikt vid att analysera personalstatistiken i årsredovisningen och således vävt in personalredovisningen i ett relevant sammanhang.

Kommunkontoret för en fördjupad dialog med skyddskommittén respektive arbetsgivarutskottet kring personalstatistik vid tre tillfällen per år. Den separata personalredovisningen har tidigare fyllt ett behov som idag inte efterfrågas tack vare att förvaltningarna enkelt kan ta fram uppdaterad statistik via en modul kopplad till HR-systemet.

År 2020 kommer en kommunövergripande medarbetarenkät att genomföras. Enkäten kommer innehålla de av Sveriges kommuner och regioner framtagna HME- frågorna (hållbart medarbetarengagemang), vilket möjliggör jämförelser med andra kommuner.

2020-02-13

Diarienummer

KS 2019/0860

På grund av nytt HR- system fick löneenheten införa nya rutiner, vilket avsevärt försvårade möjligheten att automatisera utskicken av avgångsenkäten till medarbetare som sagt upp sig. Men i oktober 2019 lyckades löneenheten ändra rutinerna och från och med november fungerar de automatiserade utskicken. Enkätresultaten kommer att analyseras i nämndernas årsanalyser och i kommunens årsredovisning.

Renhållningsstyrelsen

Revisorernas sammanfattande bedömning är att renhållningsstyrelsen inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna renhållningsstyrelsen att:

- Skyndsamt säkerställa att styrelsen har en tillräcklig uppföljning och vidtar adekvata åtgärder för att säkra det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Konkretisera HR-organiseringen samt säkra upp kompetens av arbetsmiljö på ledningsnivå.
- Förankra rutiner och arbete kring kränkande särbehandling och trakasserier i organisationen.
- Genomföra en analys rörande orsakerna till styrelsens bristfälliga insyn och interna kontroll samt genomföra relevanta åtgärder.

Som svar på granskningsrapporten beslutade renhållningsstyrelsen sammanfattningsvis: " Arbetet med de första tre punkterna har påbörjats under 2019 samt 2020. Bland annat genom en revidering av styrelsens delegationsordning, förstärkning av HR-chef i förvaltningens ledning och information till samtliga medarbetare om rutinen för hot och våld. Den analys som revisionen rekommenderar kommer att genomföras under 2020."

Vård- och omsorgsnämnden

Revisorernas sammanfattande bedömning är att vård- och omsorgsnämnden inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna vård- och omsorgsnämnden att:

- Planera hur arbetet med kommunfullmäktigemålet gällande 30 medarbetare per enhetschef skall genomföras i organisationen.
- Förtydliga kommunikationen av viktiga arbetsmiljöuppgifter från ledningsnivå till enhetsnivå.
- Försäkra att arbetsmiljörutiner på enhetsnivå efterlevs.

2020-02-13

Diarienummer

KS 2019/0860

Som svar på granskningsrapporten beslutade vård- och omsorgsnämnden sammanfattningsvis enligt tabell:

Krav på åtgärder	Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppf./ kontroll
Antal chefer med färre än 30 medarbetare ska öka.	Ingår i verksamhetsplanen 2020. Vård- och omsorgsförvaltningen tar fram en handlingsplan.	Förvaltningsdirektör	Feb 2020	Okt 2020
Förtydliga kommunikationen av viktiga arbetsmiljöuppgifter från ledningsnivå till enhetsnivå.	Ta fram årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen.	HR-chef	Jan 2020	Okt 2020 via SAM-enkät
Försäkra att arbetsmiljörutiner på enhetsnivå efterlevs.	Verksamhetschefen skall säkerställa att årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen efterlevs.	Förvaltningsdirektör	April 2020	Oktober 2020 via SAM-enkät

Socialnämnden

Revisorernas sammanfattande bedömning är att socialnämnden inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna socialnämnden att:

- Utveckla analyser kring orsaker till sjukfrånvaro.
- Säkerställa att larmrutiner och rutin kring ensamarbete fungerar tillfredsställande.
- Genomföra åtgärder för att säkerställa en tillfredsställande fysisk arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

Socialförvaltningens förslag till beslut till socialnämnden sammanfattas enligt nedan.

Åtgärder som kommer att genomföras i relation till granskningens rekommendation:

- Utbildning i förändringsledning för alla chefer.
- Under våren år 2020 kommer ny inventering kring behov av personlarm att genomföras.
- Uppföljning av åtgärdsplan för besöksrummen på Kristallen

2020-02-13

Diarienummer

KS 2019/0860

- Arbeta för bättre arbetsplatser i samverkan med andra kommunala förvaltningar.
- Införande av systemstöd under mars månad
- Framtagande av modell att följa och analysera orsaker till sjukfrånvaro.
- Uppföljning av arbetsmiljön inför socialnämnden i april i relation till föreslagna effektiviseringar.

Kommunkontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

att översända kommunkontorets tjänsteskrivelse som yttrande till Lunds kommuns revisorer.

Christoffer Nilsson
Kommundirektör

Carin Hillåker
Biträdande kommundirektör

Beslut expedieras till:
Kommunkontoret, HR-avdelningen
Lunds kommuns revisorer
Renhållningsstyrelsen
Socialnämnden
Vård- och omsorgsnämnden