



Petra Akins

Vård- och omsorgsnämnden

petra.akins@lund.se

## Kommunrevisionen: 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 styrelsen inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete.

### Beslutsunderlag

Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 16 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.

### 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. 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.

2019-12-20

Diarienummer

2020/0035

Nedan följer revisorernas bedömning av kommunstyrelsens kommunövergripande arbetsmiljöarbete respektive vård- och omsorgsnämndens arbetsmiljöarbete och kommunkontorets respektive vård- och omsorgsförvaltningens kommentarer.

### **Kommunstyrelsen**

Revisorerna gör en sammanställning över vad de anser är de mest framträdande bristerna inom kommunstyrelsens kommunövergripande arbetsmiljöarbete och presenterar även ett antal rekommendationer. Såväl brister som rekommendationer kommenteras nedan av kommunkontoret.

#### Bristande styrning

*Revisionen bedömer att kommunstyrelsen:*

- Inte har säkerställt att den centrala HR funktionen styr, utbildar och stöttar arbetsmiljöarbetet i kommunens samtliga nämnder. Tillämpningen varierar i nämnderna och inom vård och omsorgsnämndens verksamhet finns det en egen HR-funktion medan renhållningsstyrelsen helt saknar denna funktion.
- Inte har, vid tillsättning av tillförordnad förvaltningschef inom renhållningsverket, försäkrat att det finns tillräckliga kunskaper och kompetenser och har inte uppmärksammat att det finns långvariga arbetsmiljöproblem.
- Saknar tillräcklig samordning av arbetsgivaransvaret.

*Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna kommunstyrelsen att:*

- Säkerställa att förvaltningschefer har tillräcklig kunskap och kompetens rörande arbetsmiljö.
- Säkerställa att det finns en central samordning av styrning, ledning och utbildning av samtliga nämnder/styrelser avseende arbetsmiljöfrågor.
- Förtydliga ansvar och roller bland HR- central och HR- lokal personal utifrån olika organiseringar.

2019-12-20

Diarienummer

2020/0035

*Kommunkontorets kommentarer*

Revisionen menar att tillämpningen inom arbetsmiljöarbetet varierar, vilket de anser är en konsekvens av att kommunstyrelsen uppvisar brister vad gäller styrning och samordning. Som främsta orsak, till vad de kallar spretighet i tillämpningen av centrala rutiner och styrdokument, lyfter revisionen fram att den centrala HR-funktionen endast tillhandahåller och samordnar HR- stöd till sju av kommunens nämnder. Två av de nämnder de granskat har inte centralt HR- stöd: vård- och omsorgsnämnden har en egen HR-avdelning och renhållningsstyrelsen har inte något HR- stöd alls.

Kommunkontoret delar till viss del revisionens uppfattning att tillämpningen av arbetsmiljöarbetet varierar mellan kommunens nämnder. Men ser inte att lösningen nödvändigtvis är att centralisera allt HR- stöd. I teorin kan det tyckas rationellt men i praktiken är det sällan själva organiseringen av stödfunktioner som avgör i vilken utsträckning centrala rutiner och direktiv får genomslag. Det finns stora fördelar med att de större förvaltningarna har egna HR-avdelningar, bland annat blir stödet mer verksamhetsnära och därmed mer ändamålsenligt. Det är förvaltningarna som är samlokaliserade i Kristallen samt ytterligare tre mindre förvaltningar, vilka inte har resurser att på egen hand tillhandhålla en större bredd av HR- tjänster, som tar del av det stöd som den centrala HR- funktioner tillhandahåller.

Men organiseringen av HR kan alltid förbättras och för närvarande genomför en extern utredare en genomlysning av hela HR-organisationen i Lunds kommun som fokuserar på styrning och ledning av strategiska HR- frågor och effektivt och likvärdigt stöd till förvaltningarna. En slutrapport överlämnas i februari.

Kommunkontoret delar revisionens uppfattning att det finns vissa brister i kommunstyrelsen styrning och samordning.

Kommunkontoret har därför under 2019 lagt fram en rad förändringsförslag däribland ett reviderat reglemente, att kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet och 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.

2019-12-20

Diarienummer

2020/0035

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

*Revisionen bedömer att kommunstyrelsen:*

- Saknar en tillräcklig uppföljning av arbetsmiljöarbetet, vilket bland annat visas i att en kommunövergripande medarbetarenkät inte har genomförts sedan 2016 och ingen personalredovisning har sammanställts för 2018. Detta försvårar en systematisk uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

*Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna kommunstyrelsen att:*

- Löpande hålla sig uppdaterade kring nämnders och styrelser arbetsmiljöarbete utifrån lämpliga indikatorer, samt återuppta medarbetarenkäter, som ett sätt att kartlägga, analysera och åtgärda medarbetarnas arbetsmiljö.
- Se över möjligheten att upprätta enkät för avgångsorsaker på kommunövergripande nivå, som ett sätt att analysera anledning till avslut av anställning.

### *Kommunkontorets kommentarer*

Revisionen menar att kommunstyrelsen saknar en tillräcklig uppföljning av arbetsmiljöarbetet och baserar det på att det inte genomförts någon kommungemensam medarbetarenkät sedan 2016 och inte heller någon personalredovisning sedan 2018.

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. Att återuppta arbetet med en separat personalredovisning förbättrar nödvändigtvis inte arbetsmiljöarbetet eller kommunstyrelsens styrning eller uppföljning. Istället har kommunkontoret sedan ett år

2019-12-20

Diarienummer

2020/0035

lagt större vikt vid att analysera personalstatistiken i årsredovisningen. Vidare har den separata personalredovisningen 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.

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.

### **Vård- och omsorgsförvaltningen**

Revisorerna gör en sammanställning över vad de anser är de mest framträdande bristerna inom vård- och omsorgsnämnden och presenterar även ett antal rekommendationer. Såväl brister som rekommendationer kommenteras nedan av vård- och omsorgsförvaltningen.

Revisionen bedömer att vård- och omsorgsnämnden:

- Att det saknas strategier för att uppnå kommunfullmäktiges mål kring maximalt 30 medarbetare per chef
- Att kommunikationen mellan verksamhetschefer, enhetschefer och medarbetare kring arbetsmiljöfrågor inte har fullt ut genomförts på ett strukturerat sätt
- Att övergripande rutiner inte alltid efterlevs på enhetsnivå

*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

2019-12-20

Diarienummer

2020/0035

- Försäkra att arbetsmiljörutiner på enhetsnivå efterlevs.

*Vård- och omsorgsförvaltningens kommentarer*

<b>Krav på åtgärder</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Klart när</b>	<b>Uppf./ kontroll</b>
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

**Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut*****Vård- och omsorgsnämnden föreslås besluta***

att översända vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse som sitt yttrande till Lunds kommuns revisorer.

Anna Borgius  
Förvaltningsdirektör

Johanna Bredmar  
HR-chef

*Beslut expedieras till:*  
Lunds kommuns revisorer  
Kommunstyrelsen