

Yttrande – uppföljande granskning av arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att översända tjänsteskrivelse 2022-01-31 som sitt yttrande till kommunrevisionen.

Sammanfattning

Under 2019 granskade de förtroendevalda revisorerna arbetsmiljöarbetet i vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden och renhållningsstyrelsen. Bedömningen var att de granskade nämnderna inte hade ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Det bedömdes finnas en varierande grad av brister inom de olika instanserna. I granskningen sågs socialnämnden ha brister kring larmrutiner och ensamarbete.

Mot bakgrund av ovanstående beslutade de förtroendevalda revisorerna att genomföra en uppföljande granskning av kommunstyrelsens, renhållningsstyrelsens, vård- och omsorgsnämndens samt socialnämndens arbete med arbetsmiljö, sjukfrånvaro och kompetensförsörjning under hösten 2021.

Granskningen har skett genom dokumentstudier och intervjuer med ansvariga chefer och HR-personal inom förvaltningarna samt kommuncentralt. Varje rekommendation har följts upp utifrån huruvida den hanterats ändamålsenligt.

Revisorerna kunde notera att det skett ett utvecklande arbete inom socialförvaltningen och de bedömde därmed att arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen var tillräckligt. Revisionen lämnade därför inga ytterligare rekommendationer om åtgärder för socialnämnden.

Underlag för beslutet

- Socialförvaltningens tjänsteskrivelse den 31 januari 2022 (denna skrivelse).

2022-01-31

Diarienummer

SO 2021/0218

- Granskningsrapport 2021, Uppföljning kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro
- Missiv, Uppföljande granskning av arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Ärendet

Bakgrund

Enligt de grundläggande bestämmelserna i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall. Utöver de regler om skyldigheter som finns angivna i arbetsmiljölagen, har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som arbetsgivarens arbetsmiljöansvar innefattar. Arbetet ska avse både förebyggande åtgärder och rehabiliteringsinsatser. Under 2019 granskade de förtroendevalda revisorerna arbetsmiljöarbetet i socialnämnden. Revisorerna anmärkte då att socialnämnden hade brister kring larmrutiner och ensamarbete. Mot bakgrund av ovanstående beslutade de förtroendevalda revisorerna att genomföra en uppföljande granskning av renhållningsstyrelsens, vård- och omsorgsnämndens, samt socialnämndens arbete med arbetsmiljö, sjukfrånvaro och kompetensförsörjning. Granskningen omfattade även kommunstyrelsen utifrån samordning och kommunövergripande insatser.

Föredragning

I den uppföljande granskningen skulle följande revisionsfrågor besvaras:

- Finns det en tydlig HR-organisation, både på kommuncentral nivå och förvaltningsnivå?
- Finns det tydliga krav vad gäller chefers arbetsmiljöansvar och kompetens kring området, också vid tillsättning av förvaltningschefer?
- Har respektive nämnd och styrelse i tillräcklig utsträckning arbetat med och åtgärdat utifrån de rekommendationer som lämnades i föregående granskning?

Granskningen har skett genom dokumentstudier och intervjuer med ansvariga chefer och HR-personal inom förvaltningarna samt kommuncentralt. Varje rekommendation har följts upp utifrån huruvida den hanterats ändamålsenligt.

2022-01-31

Diarienummer

SO 2021/0218

I den uppföljande granskningen konstaterade revisorerna att socialnämnden har en välfungerande HR-organisation. Organiseringen följer den kommunövergripande linjen gällande HR-arbetet. Socialförvaltningens HR-chef ingår i socialförvaltningens ledningsgrupp och hans chef är HR-direktören på kommunkontoret. Under HR-chefen finns det två HR-partners och en HR-administratör.

Alla chefer inom socialförvaltningen introduceras i vad delegationen gällande arbetsmiljöansvar innebär och alla chefer förväntas gå arbetsmiljöutbildning. Rekryterande chef tillsammans med HR-partner ansvarar för introduktion i arbetsmiljöarbetet vid nyrekrytering av chefer.

I den tidigare granskningen rekommenderas socialnämnden att utveckla analyser kring orsaker till sjukfrånvaro, säkerställa att larmrutiner och rutin kring ensamarbete fungerar tillfredställande samt att genomföra åtgärder för att säkerställa en tillfredsställande fysisk arbetsmiljö för samtliga medarbetare. Revisionens slutsats efter den uppföljande granskningen är att åtgärder är vidtagna inom samtliga rekommenderade områden. Revisionen lämnar inga ytterligare rekommendationer om åtgärder.

Beredning

Ärendet är berett av förvaltningens HR-chef.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts vara relevant i ärendet.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser.

Annika Pettersson
Socialdirektör

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:
Kommunrevisionen