



Therese Fällman

Renhållningsstyrelsen

therese.fallman@lund.se

Yttrande angående Kommunrevisionens rapport avseende 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.

Därför rekommenderar revisionen renhållningsstyrelsen att:

- 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 rutin 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.

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.

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

Beslutsunderlag

Renhållningsverkets tjänsteskrivelse den 2 januari 2020 dnr 2019/0378

Lunds kommuns revisorers skrivelse 20 november 2019

Revisionens rapport. Lunds kommun, Granskning kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys bedöms inte vara relevant.

Ärendet***Bakgrund***

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.

Nedan följer revisorernas bedömning av kommunstyrelsens kommunövergripande arbetsmiljöarbete respektive Renhållningsstyrelsens arbetsmiljöarbete och kommunkontorets respektive renhållningsverkets kommentarer.

Genomförande

Granskningen genomfördes mellan juni och november 2019. Den grundades på intervjuer, dokumentstudier samt en enkätundersökning med fokus på medarbetarnas uppfattning om sin arbetsmiljö. Enkäten besvarades av 46 % av medarbetarna hos renhållningsstyrelsen. Intervjuer har skett med medarbetare på en utvald enhet, renhållningsstyrelsens presidium, chefer och fackliga företrädare.

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 renhållningsverket.

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

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.

Renhållningsverkets 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. Renhållningsverket hade vid tiden för granskningen inte något HR-stöd alls.

Renhållningsverket har sedan januari centralt HR-stöd och ser fördelar med att ha ett HR-stöd som är samordnat med övrigt HR-stöd inom kommunen men ser inte att en central organisering av HR-stödet är den bästa lösningen för samordning. För renhållningsverket är ett centralt HR-stöd en välfungerande lösning då omfattningen av stödet kan anpassas efter verksamhetens behov.

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

Kommunkontoret genomför en genomlysning av HR-organisationen inom Lunds kommun med hjälp av en extern utredare. Renhållningsverket har deltagit i genomlysningen. En slutrapport överlämnas i februari.

Renhållningsverket delar revisionens uppfattning att det finns vissa brister i kommunstyrelsens styrning och samordning. Kommunkontoret har under 2019 lagt fram en rad förändringsförslag däribland ett reviderat reglemente, att kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet och en arbetsinstruktion för kommundirektören och övriga direktörer som ett led i att förstärka kommunstyrelsens styrning och samordning.

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.

Renhållningsverkets 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.

Renhållningsverket följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet genom en digital enkät som besvaras av enhetschef och skyddsombud. Resultatet av renhållningsverkets enkät aggregeras tillsammans med övriga nämnders resultat och presenteras för kommunstyrelsen. Detta underlag ger kommunstyrelsen en god inblick i t.ex. Renhållningsstyrelsen arbetar med systematiken i arbetsmiljöarbetet.

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

Varje år presenteras, analyseras och kommenteras en mängd personalstatistik i Renhållningsstyrelsens årsanalyser vilka aggregeras till kommunövergripande delårsrapporter och i årsredovisningen. Detta torde ge kommunstyrelsen en tillfredsställande uppföljning av personalfrågor.

Renhållningsstyrelsen

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

Revisionen bedömer att Renhållningsstyrelsen:

- Har inte aktivt tagit ansvar för styrning och uppföljning kring arbetsmiljöarbetet, vilket framgår av såväl protokollsgranskning som intervjuer.
- I intervjuer och genomförd enkät framkommer en problematisk arbetsmiljösituation, där medarbetare uppger att det råder en tystnadskultur och att arbetsmiljöproblem sopas under mattan. Renhållningsstyrelsen tycks ha saknat insikt och insyn i de problem som belyses i rapporten, samt haft en bristfällig intern kontroll, ledning och styrning i dessa frågor.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna kommunstyrelsen att:

- Skyndsamt säkerställa att styrelsen har en tillräcklig uppföljning och vidtar adekvata åtgärder kring verksamhetens arbetsmiljö, både på kort sikt utifrån de arbetsmiljöbrister som råder och på lång sikt för att säkra det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Konkretisera HR-organiseringen både internt och externt samt säkra upp kompetens av arbetsmiljö på ledningsnivå.
- Förankra rutin och arbete kring kränkande särbehandling och trakasserier i organisationen.
- Genomföra en analys rörande orsakerna till styrelsens bristfälliga insyn och interna kontroll samt att utifrån den genomföra åtgärder. Revisionen skulle tacksamt ta emot en sådan analys.

Renhållningsverkets kommentarer

Varken Styrelsen eller förvaltningen har fått ta del av enkätresultaten eller resultaten av intervjuerna varför dessa ej kan kommenteras. Det är dock känt att det inom vissa specifika enheter

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

inom förvaltningen upplevs finnas arbetsmiljöproblem av varierande karaktär. De undersökningar av organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö som hänvisas till rör administrativ verksamhet. Båda dessa har avslutats under hösten 2019.

Som revisionen konstaterar har ett flertal åtgärder genomförts under hösten 2019. Ytterligare åtgärder är inplanerade för år 2020. Nedan följer en beskrivning av dessa åtgärder

Styrelsens ansvar inklusive uppföljning

En ny delegationsordning beslutades av Renhållningsstyrelsen på sammanträdet i december. Styrelsen har med den nya delegationsordningen delegerat en mindre del av arbetsmiljöarbetet till tjänstemannaorganisationen. Detta för att säkerställa att styrelsen tar fullt ansvar för utvecklingen. Samtidigt med att ny delegationsordning beslutade anmäldes även en ny "fördelning av arbetsmiljöuppgifter". Denna kommer att undertecknas av samtliga chefer med arbetsmiljöansvar (nio stycken) och anmälas till styrelsen.

En skillnad i den nya delegationsordningen är att styrningen av arbetsmiljöarbetet tydliggörs. Styrelsen har varje år tagit del av analysen av den årliga arbetsmiljöanalysen samt beslutat om handlingsplan. Detta har dock inte varit synligt i delegationsordningen.

Styrelsen kommer även att erbjudas arbetsmiljöutbildning under våren för att kunna styra utvecklingen inom Lunds renhållningsverk på ett mer kvalitativt sätt.

Årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer att inkorporeras i det allmänna årshjulet för planering och uppföljning. Detta för att underlätta för de förtroendevalda i Renhållningsstyrelsen att tillsätta ekonomiska medel för arbetsmiljöåtgärder som så kräver.

Renhållningsstyrelsen kommer även att besluta om ett eget kontrollmål i internkontrollplan för 2020 avseende arbetsmiljöområdet.

Ledningens kompetens samt organisering av HR

Tjänstemannaledningen har fr.o.m. januari att förstärkas med HR-chefskompetens från kommunkontoret. Detta har efterfrågats under hösten men ej kunnat genomföras på grund av resursbrist hos kommunkontoret.

Samtliga chefer kommer under året att genomgå chefsutbildning inom områdena; HR, ekonomi och verksamhetsutveckling. Det för att säkerställa att samtliga chefer har möjlighet att ta sitt tredelade

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

chefsansvar. Det första blocket, arbetsmiljö, kommer att genomföras under tidig vår 2020. Utbildningen ska vara likvärdig den 3-dagarsutbildning som erbjuds från kommunen centralt. Då dessa utbildningar ofta är fullbokade kommer styrelsen att anordna en egen utbildning för att säkra att samtliga chefer får kännedom om och kunskap ta sitt fulla arbetsmiljöansvar.

Rutin för kränkande särbehandling och trakasserier samt anmälan av olyckor tillbud

Revisionen samt tjänstemannaledningen kan konstatera att det inom styrelsens verksamhet finns olika syn på hur man beter sig på en arbetsplats. För att förbättra kulturen och skapa en ökad transparens har ledningen skapat en ledningsstruktur med tillhörande kommunikationsflöden. En del i ledningsstrukturen är regelbundna träffar med samtliga chefer (månatligen) samt stabspersonal.

En annan del i ledningsstrukturen är stormöten med samtlig personal. Dessa har genomförts två gånger under hösten och planeras att genomföras 4-5 gånger under 2020. Temat för novemberträffen var rutiner gällande hot, våld och kränkande särbehandling. Den kommungemensamma rutinen gicks igenom och diskussion fördes kring vad kränkande särbehandling är. Rutinen kommer att vara en del av introduktionsprogrammet för nyanställda.

Då arbetsmiljöenkäten 2018 visade att ett flertal medarbetare ej hade kännedom om hur man anmäler olyckor och tillbud i IT-stödet LISA har omfattande informationsinsatser skett. Visning av stödet samt information om detsamma har getts på samtliga arbetsplats-träffar under såväl hösten 2018 som hösten 2019.

En gemensam träff mellan kommunals skyddsombud och ledningen genomfördes under hösten 2019. Då fastställdes att skyddsombud och ledning har samma målsättning, en bra arbetsmiljö för samtliga medarbetare under Renhållningsstyrelsen. Förbättringar som beslutades var t.ex. att ledningen tydligare ska kommunicera vilka åtgärder som genomförs samt resultaten av dessa.

Det förstärkta kommunikationsflödet innebär att samtliga ledningsbeslut kommuniceras via intranätet Inloggad för alla medarbetare att ta del av.

Analys av orsakerna till styrelsens bristfälliga insyn och interna kontroll

Utöver det (ovan) beskrivna arbetet som redan påbörjats rekommenderar revisionen att styrelsen genomför en analys rörande orsakerna till styrelsens bristfälliga insyn och interna kontroll samt utifrån den genomföra åtgärderna.

2020-01-02

Diarienummer

RH 2019/0378

Renhållningsstyrelsen tar tacksamt emot revisionens rekommendationer och kommer att uppdra till Renhållningsverket att verkställa en sådan analys. Den kommer att tillhandahållas revisionen för att öka kommunens gemensamma lärande.

Ekonomiska konsekvenser

De ekonomiska konsekvenserna för Renhållningsstyrelsen innebär en utökning av budget med ca. 1,2 mnkr. Kostnaderna kommer att gå till personalkostnader för HR-chef samt chefsutvecklingsprogram.

Den analys som genomförs ska ske av auktoriserade revisorer. Bedömningen är att kostnaden för denna uppgår till maximalt 100 000 kr.

Förvaltningens förslag till beslut***Renhållningsstyrelsen föreslås besluta***

- att anta förvaltningens förslag som sitt eget
- att översända styrelsens svar till kommunstyrelsen för sammanställning till revisionen
- att godkänna förvaltningens förslag till åtgärder för 2020
- att uppdra åt Renhållningsverket att anlita auktoriserad revisor för att genomföra en analys av orsakerna till styrelsens bristande insyn.

Therese Fällman
Renhållningsdirektör

Beslut expedieras till:
Kommunstyrelsen