

Kulturprogram LRV

Förslag till beslut

Renhållningsstyrelsen beslutar

- att godkänna och fastslå förvaltningens kulturprogram med handlingsplan
- att uppdra till förvaltningen att årligen redovisa resultatet av arbetet för styrelsen

Sammanfattning

Lunds Renhållningsverk har tagit fram ett kulturprogram med handlingsplan för samtliga anställda. En första kartläggning för att identifiera styrkor, brister och mönster i kulturen har genomförts. Denna kartläggning ligger till grund för det fortsatta arbetet med en tydlig målbild att förstärka det som fungerar bra och förbättra det som fungerar mindre bra. Arbetet är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet som intensifierats i förvaltningen de senaste åren.

Underlag för beslutet

- Renhållningsverkets tjänsteskrivelse 2021-09-01 Kulturprogram LRV, dnr RH 2021/0175
- Resultat av medarbetarenkät 2020
- Resultat av enkät organisatorisk och social arbetsmiljö våren 2021
- Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, dnr RH 2020/0375 daterad 2020-11-16

Ärendet

Bakgrund

Renhållningsstyrelsen har i Verksamhetsplan 2021-2023 ett mål att Lunds renhållningsverk ska vara en attraktiv arbetsplats. En av aktiviteterna är att utveckla ett kulturprogram med handlingsplan.

2021-09-01

Diarienummer

RH 2021/0175

Föredragning

Kulturprogrammet innehåller förslag på mål och aktiviteter (se nedan) för att uppnå dessa mål och följa upp dem över tid.

Under kartläggningen har det bland annat framkommit brist på tillit och polarisering mellan chef/medarbetare, tjänsteman/arbetare och företagsledning/fackliga företrädare. Kulturprogrammet har till syfte att motverka ovan och bidra till ett mer öppet och tillitsbaserat förhållningssätt mellan parterna.

Medarbetarenkäter visar bland annat att medarbetarna upplever att det förekommer kränkande särbehandling och trakasserier vilket på inget sätt tolereras i Lunds kommun.

Ledarskapet har stärkts under 2020 och kommer fortsatt stärkas under 2021 genom utbildning och workshops tillsammans med medarbetarna och fackliga förtroendevalda.

Utvecklingsanalys

I augusti 2020 gjorde strategisk ledningsgrupp en uppföljning av mål & strategier, processer & rutiner och mission & kultur. Det framkom då att verksamheten behöver arbeta vidare med mission & kultur. Långsiktigt mål är att Lunds renhållningsverk ska vara en av Sveriges bästa renhållningsverksamheter och kulturen ska kännetecknas av att vi tillsammans utvecklar verksamheten. Vid workshops med SLG och de fackliga företrädarna våren 2021 var för sig ställdes bland annat frågorna:

- Vad uppskattar du med LRV?
- Vad är viktigast att förändra?

Båda grupperna uppskattar sitt meningsfulla samhällsviktiga uppdrag som man är stolt över, korta beslutsvägar, arbetstider, eget ansvar och samarbete med kollegor och kunder.

Båda grupperna ser behov av att förtydliga roller & mandat, motverka trakasserier och kränkande särbehandling, involvera medarbetarna i verksamheten i större utsträckning och att stärka ledarskapet.

Verksamheten ska förstärka det som fungerar bra och förbättra det som fungerar mindre bra.

2021-09-01

Diarienummer

RH 2021/0175

Mål	Aktiviteter
Öka förståelsen för att LRV är en del av Lunds kommun med en gemensam vision och förhållningssätten lyssna-lära-leda och omsätta dem till LRVs verksamhet	Workshop Värdegrund Lunds kommun /Visionen, dialogverktyg (som en dröm)
Öka kunskapen om vad kränkande särbehandling och trakasserier är och hur vi motverkar att dessa får fäste	Workshop Kränkande särbehandling och trakasserier och föreläsning
Öka kunskaperna om diskriminering	Föreläsning
Öka kunskaperna om hot och våld	Föreläsning
Inspiration om att bygga kulturen i en organisation	Föreläsning /workshop
Ta lärdom av andra organisationer med liknande verksamhet	Omvärldsspaning Malmö stad
Stärka ledarskapet	Svåra samtal
	Arbetsrätt misskötsel, uppsägningar
	Rehabilitering
	Ge och ta feedback

Beredning

Ärendet har beretts genom workshops med chefer, medarbetare och fackliga företrädare.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

Ekonomiska konsekvenser

En medarbetare arbetar med kulturprogrammet med en tjänstgöringsgrad på 50 procent fram till årsskiftet. En mindre utbildningsinsats i ämnet är planerad för medarbetaren.

Utbildningsinsatserna som sker genom externa föreläsare/utbildare uppgår till cirka 60 000 kronor.

Therese Fällman
Renhållningsdirektör

Bodil Kvist
Verksamhetsutvecklare

2021-09-01

Diarienummer

RH 2021/0175

Beslutet skickas till
Akten