

## Rapport uppföljning av handlingsplan för internt arbete med kulturen på LRV

### Förslag till beslut

Renhållningsstyrelsen beslutar

- att godkänna rapporten för internt arbete med kulturen för 2021 samt
- att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen för fortsatt arbete med kulturen 2022 i enlighet med denna tjänsteskrivelse.

### Sammanfattning

Lunds renhållningsverk har tagit fram ett kulturprogram med handlingsplan för samtliga anställda. Handlingsplanen innehåller mål och aktiviteter under tiden oktober-december 2021. Samtliga aktiviteter förutom workshops i tvärfunktionella grupper är genomförda enligt plan, se nedan under "Uppföljning av 2021 års handlingsplan för det interna arbetet med kulturen på LRV".

Anledningen till att dessa workshops inte ägt rum är att intresset från medarbetarnas sida var för lågt. Arbetsgivaren ska framgent presentera alternativa upplägg för att uppnå samverkan i tvärfunktionella grupper.

### Underlag för beslutet

- Renhållningsverkets tjänsteskrivelse 2021-12-01 Rapport uppföljning av handlingsplan för internt arbete med kulturen på LRV, dnr RH 2021/0175
- Renhållningsverkets tjänsteskrivelse 2021-09-01 Kulturprogram LRV, dnr RH 2021/0175
- Resultat och delvis analys av medarbetarenkäten november 2021

2021-12-01

Diarienummer

RH 2021/0175

## 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.

### **Föredragning**

Kulturprogrammet innehåller mål och aktiviteter. Status för respektive aktivitet redovisas nedan under "Uppföljning av 2021 års handlingsplan för det interna kulturarbetet på LRV".

Den kommungemensamma medarbetarenkäten från november 2021 visar förbättringar jämfört med 2020. Svarsfrekvensen ökade från 60 till 80 procent.

I denna uppföljning fokuseras särskilt på svaren om det förekommer kränkande särbehandling och diskriminering eftersom föregående års medarbetarundersökning visade att 26 procent av medarbetarna hade uppfattningen att arbetsplatsen inte var fri från kränkande särbehandling. 17 procent av medarbetarna hade uppfattningen att arbetsplatsen inte var fri från diskriminering. 2021 års medarbetarenkät visar att 23 procent av medarbetarna har uppfattningen att arbetsplatsen inte är fri från kränkande särbehandling. 16 procent av medarbetarna har uppfattningen att arbetsplatsen inte är fri från diskriminering. Våren 2021 gjorde LRV en egen OSA-enkät med samma frågor som i den kommungemensamma medarbetarenkäten (se nedan tabell).

Alla enheter har gjort var sin workshop i kränkande särbehandling och trakasserier vars resultat sedan sammanställts till ett gemensamt dokument "Attityd och gemensamt för alla medarbetare på LRV". Verksamhetsutvecklaren har deltagit i alla enheters arbetsplatsträffar och informerat om kulturprogrammets syfte och mål samt faciliterat workshoparna. Ledarskapet har stärkts genom intern och extern utbildning och workshops enligt plan.

### *Tabell*

	nov 2020	våren 2021	nov 2021
Svarsfrekvens i procent	60	73	80
Jag uppfattar att min arbetsplats är fri från kränkande särbehandling (skala 1-5)	3,30	3,30	3,39
Jag uppfattar att min arbetsplats är fri från diskriminering (skala 1-5)	3,55	3,30	3,62

2021-12-01

Diarienummer

RH 2021/0175

### Uppföljning av 2021 års handlingsplan för det interna arbetet med kulturen på LRV

Aktivitet	Status
<p>Öka förståelsen för att LRV är en del av Lunds kommun med en gemensam vision och förhållningssätten lyssna-lära-leda och omsätta dem till LRV:s verksamhet. Workshop Värdegrund Lunds kommun /Visionen, dialogverktyg (som en dröm)</p>	<p>✓ Klart - genomfördes med cheferna men inte med tvärgrupperna av medarbetare på grund av att intresset var för lågt från medarbetarnas sida</p>
<p>Öka kunskapen om vad kränkande särbehandling och trakasserier är och hur vi motverkar att dessa får fäste. Workshop Kränkande särbehandling och trakasserier och föreläsning</p>	<p>✓ Klart - workshops genomförda i alla enheter och föreläsning av extern föreläsare/psykolog vid stormötet i oktober där alla medarbetare var inbjudna</p>
<p>Föreläsning Öka kunskaperna om hot och våld</p>	<p>✓ Klart - föreläsning av extern föreläsare vid stormötet i november där alla medarbetare var inbjudna</p>
<p>Föreläsning Öka kunskaperna om diskriminering</p>	<p>✓ Föreläsning av extern föreläsare vid stormöte i december där alla medarbetare är inbjudna</p>
<p>Inspiration om att bygga kulturen i en organisation till ledningsgruppen</p>	<p>✓ Klart - Information/inspiration genom Heart Management</p>
<p>Ta lärdom av andra organisationer med liknande verksamhet - dialog med Malmö stad</p>	<p>✓ Dialogen pågår - Malmö stad är i ett inledningsskede med sitt kultur- och värdegrundsarbete</p>
<p>Stärka ledarskapet</p>	<p>✓ Klart - Svåra samtal</p>
	<p>✓ Klart - Arbetsrätt misskötsel, uppsägningar</p>
	<p>✓ Klart - Rehabilitering</p>

2021-12-01

Diarienummer

RH 2021/0175

	✓ Klart – Feedback (kommunikativt ledarskap)
Tydliggöra roller och ansvar Besluta om gemensamma attityder och förhållningssätt	✓ Klart - I samband med omorganisationen per 1 november finns rollbeskrivningar för chefer och arbetsledare. Attityd och gemensamt för alla medarbetare på LRV är beslutade.

### **Förslag till fortsatt arbete med kulturen 2022**

Under 2022 föreslås renhållningsstyrelsen arbeta med nedan punkter.

- Fortsätta det långsiktiga interna arbetet med kulturrenoveringen och införliva förhållningssätten (attityder och gemensamma förhållningssätt på LRV kopplade till Lunds kommuns vision och förhållningssätt lyssna, lära, leda) som en naturlig del i den dagliga verksamhetsutvecklingen och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Stärka ledarskapet ytterligare kring hur man bygger en sund kultur med en tydlig målbild för förflyttningen. Cheferna har det yttersta ansvaret för att vara bärare av kulturarbetet och driva arbetet framåt med stöd av verksamhetsutvecklare och/eller HR.
- Pröva nya former för dialog och samverkan utifrån olika teman till exempel samverkan över avdelnings- och enhetsgränser och dela erfarenheter på ett strukturerat sätt.
- Praktisera (auskultera) på arbetsplatsen för att öka förståelsen för varandras arbete.
- Använda de gemensamma ytorna för gemensamma aktiviteter.
- Fira och lyfta medarbetare för gott arbete.

### **Beredning**

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

2021-12-01

Diarienummer

RH 2021/0175

***Barnets bästa***

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

***Ekonomiska konsekvenser***

Inga ekonomiska konsekvenser utöver de som redovisades i tjänsteskrivelsen RH 2021/0175 2021-09-01.

Therese Fällman  
Renhållningsdirektör

Bodil Kvist  
Verksamhetsutvecklare

**Beslutet skickas till**

Akten