

# Lunds kommun

Granskning kring arbetsmiljö och  
sjukfrånvaro



Building a better  
working world

## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1. Bakgrund.....	4
1.2. Syfte och revisionsfrågor .....	4
1.3. Genomförande och avgränsning .....	5
1.4. Revisionskriterier.....	5
<b>2. Kommunens och nämndernas organisation och ansvarsfördelning .....</b>	<b>7</b>
2.1. Kommunövergripande .....	7
2.2. Socialnämnden .....	8
2.3. Vård- och omsorgsnämnden .....	9
2.4. Renhållningsstyrelsen .....	11
<b>3. Styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet.....</b>	<b>13</b>
3.1. Kommunövergripande .....	13
3.2. Socialnämnden .....	18
3.3. Vård- och omsorgsnämnden .....	20
3.4. Renhållningsstyrelsen .....	21
<b>4. Strategier för arbetet med att minska ohälsa och behålla personal .....</b>	<b>25</b>
4.1. Övergripande nyckeltal och arbete kring sjukfrånvaro och personalomsättning .....	25
4.2. Personalomsättning och strategier för att behålla personal .....	29
<b>5. Sammanfattande bedömning .....</b>	<b>32</b>
5.1. Sammanfattande bedömning .....	32
5.2. Svar på revisionsfrågor .....	32
5.3. Rekommendationer .....	34
<b>Källförteckning .....</b>	<b>36</b>
<b>Bilaga 1. Enkätundersökning .....</b>	<b>38</b>
5.4. Enkäten i sin helhet.....	38

## Sammanfattning

Vår sammanfattande bedömning är att de granskade nämnderna och styrelsen inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Vi bedömer att det finns varierande grad av brister inom de olika instanserna, där de mest framträdande är:

- ▶ Renhållningsstyrelsen har inte aktivt tagit ansvar för styrning och uppföljning kring arbetsmiljöarbetet, vilket framgår av såväl protokollsgranskning som intervjuer. Därtill redogörs i intervjuer och genomförd enkät för en problematisk arbetsmiljösituation inom renhållningsverket, där medarbetare uppger att det råder en tystnadskultur och att arbetsmiljöproblem sopas under mattan.
- ▶ Vård- och omsorgsnämnden har inte tagit fram strategier för att uppnå kommunfullmäktiges mål kring maximalt 30 medarbetare per chef. Därtill framgår att kommunikationen mellan verksamhetschefer, enhetschefer och medarbetare kring arbetsmiljöfrågor inte fullt ut genomförs på ett strukturerat sätt. Det uppges också att övergripande rutiner inte alltid efterlevs på enhetsnivå.
- ▶ Socialnämndens arbetsmiljöarbete uppges vara toppstyrt i den mån att medarbetare inte involveras i beslut som berör dem. Detta framkommer i såväl samtal med medarbetare som med fackliga representanter. Därtill framkommer brister kring larmrutiner och ensamarbete. Dessa bilder ifrågasätts av ledningen, men vi kan likväl konstatera att det finns sådana upplevelser och att informations- och kommunikationsstrukturer bör ses över. Slutligen är det en hög andel svarande i enkäten som har kritiska synpunkter på deras fysiska arbetsmiljö.

Vad avser kommunstyrelsen bedömer vi att det inte sker en tillräcklig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Detta baserar vi på att det inte genomförts en kommunövergripande medarbetarenkät sedan 2016 och inte heller sammanställts en personalredovisning för 2018, vilket skapat ett längre glapp i den systematiska uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Likaså ser vi bekymmersamt på det faktum att en tillförordnad förvaltningschef tillsattes utan kännedom om arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att det funnits långvariga arbetsmiljöproblem inom renhållningsstyrelsens verksamheter.

Vidare bedömer vi att det saknas en tillräcklig samordning avseende arbetsgivaransvaret. Det är positivt att kommunstyrelsen initierat uppdrag för att stärka kommunstyrelsens uppsiktsplikt, bland annat genom att utreda möjligheten för kommunstyrelsen att bli anställningsmyndighet för hela organisationen. Däremot är det problematiskt att den centrala HR-funktionen endast tillhandahåller och samordnar HR-funktionerna för sju nämnder, vilket vi bedömer leder till den spretighet i tillämpandet av centrala rutiner och styrdokument som uppvisas av renhållningsstyrelsens och vård- och omsorgsnämndens verksamheter. Vård- och omsorgsnämnden har anställt egna HR-funktioner och inom renhållningsstyrelsen finns ej sådan funktion överhuvudtaget.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Löpande hålla sig uppdaterade kring nämnders och styrelsers arbetsmiljöarbete utifrån nödvändiga indikatorer, och häri återuppta medarbetarenkäter som ett sätt att kartlägga och därefter analysera medarbetarnas arbetsmiljö.
- ▶ Vid tillsättning av förvaltningsdirektörer förvissa sig om att dessa har den kompetens som krävs.
- ▶ Förtydliga ansvar och roller bland HR-central och HR-lokal personal utifrån olika organiseringar.

- ▶ Se över möjligheten att upprätta enkät för avgångsorsaker på kommunövergripande nivå som ett sätt att analysera anledning till avslut av anställning.

Vi rekommenderar renhållningsstyrelsen 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.

Vi rekommenderar vård- och omsorgsnämnden att:

- ▶ Planera hur arbetet med kommunfullmäktigemålet gällande 30 medarbetare per enhetschef ska utföras i organisationen.
- ▶ Förtydliga kommunikationen av viktiga arbetsmiljöuppgifter från ledningsnivå till enhetsnivå.
- ▶ Försäkra att arbetsmiljörutiner på enhetsnivå efterlevs.

Vi rekommenderar socialnämnden att:

- ▶ Utveckla analyser kring orsaker till sjukfrånvaro.
- ▶ Säkerställa att larmrutiner och rutin kring ensamarbete fungerar tillfredställande.
- ▶ Genomföra åtgärder för att säkerställa en tillfredsställande fysisk arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

## 1. Inledning

### 1.1. 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 ställs på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetet ska avse både förebyggande åtgärder och rehabiliteringsinsatser.

Det finns ett positivt samband mellan god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Genom att regelbundet arbeta för att skapa en bra arbetsmiljö och tidigt upptäcka när en anställd mår dåligt förbättras förutsättningarna för att minska sjukfrånvaron. Inom ramen för kommunens arbete med kompetensförsörjning framgår det av årsredovisningen för 2018 att sjukfrånvaron är en stor utmaning framöver. Att hitta strategier för att minska ohälsan beskrivs vara ett viktigt led i arbetet.

Mellan 2015 och 2018 ökade den totala sjukfrånvaron i Lunds kommuns verksamheter från 6,8 till 7,5 procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden. Under 2018 har kommunen genomfört en studie som visar att Lunds kommun har en relativt hög sjukfrånvaro i jämförelse med andra kommuner, särskilt avseende kortvarig sjukfrånvaro. I revisionens förstudie genomförd 2018 av arbetet kring kränkande särbehandling framkom att socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden fanns bland nämnderna med högst sjukfrånvaro för den undersökta perioden. Revisorerna önskar även djupare kunskap kring hur renhållningsstyrelsen bedriver sitt arbete kring arbetsmiljöfrågor.

Mot bakgrund av ovanstående har de förtroendevalda revisorerna beslutat att genomföra en granskning av renhållningsstyrelsens, vård- och omsorgsnämndens, samt socialnämndens arbete med arbetsmiljö, sjukfrånvaro och kompetensförsörjning.

### 1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om styrelse och nämnder bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer.

Följande revisionsfrågor besvaras:

- ▶ Finns det ett ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?
- ▶ Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga?
- ▶ Vilka strategier har kommunstyrelse och nämnder för att minska ohälsan bland anställda?
- ▶ Genomförs kartläggningar och uppföljningar regelbundet av ohälsa och sjukfrånvaro samt möjliga orsaker?
- ▶ Vilka strategier finns för att skapa en god arbetsmiljö och därigenom möta behoven av en tillfredsställande kompetensförsörjning?

### 1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen avser socialnämnden, vård- och omsorgsnämnden och renhållningsstyrelsen. I de delar som omfattar det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet omfattas även kommunstyrelsen.

Granskningen grundas på intervjuer och dokumentstudier. Utöver detta har en enkätundersökning genomförts med fokus på medarbetarnas uppfattningar om deras arbetsmiljö. Enkäten kunde besvaras mellan 30 september-16 oktober, och skickades ut till samtliga heltid- och deltidsanställda i socialförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen och renhållningsverket. Den totala svarsfrekvensen låg på 67 procent. För renhållningsstyrelsen var svarsfrekvensen något lägre än för de andra förvaltningarna och låg på strax under 50 procent. För att ta del av enkätfrågorna hänvisar vi till bilaga 1.

Granskningen är genomförd juni - november 2019.

### 1.4. Revisionskriterier

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunfullmäktiges mål och styrande dokument
- ▶ Kommunallagen (2017:725)
- ▶ Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete)
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

#### 1.4.1. Arbetsmiljöpolicy och arbetsgivarpolicy

Kommunfullmäktige beslutade 2018 om en ny *arbetsmiljöpolicy*. Det framgår av policyn att en bra arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för kommunen och en förutsättning för att skapa god kvalitet och effektivitet i organisationen. Det är också ett sätt för kommunen att vara en attraktiv arbetsgivare. Kommunen ska således arbeta systematiskt för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en god social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö. Slutligen framkommer att kränkande särbehandling eller trakasserier inte accepteras.

*Arbetsgivarpolicyn* beslutades av kommunfullmäktige 2018 och är enligt dokumentet en konkretisering av visionen *lyssna, lära, leda*. För de tre förhållningssätten finns det fem målområden<sup>1</sup> som ska känneteckna kommunen som arbetsgivare. Målområdena täcker kortfattat kommunens förmåga att rekrytera kompetenta medarbetare samt utveckla och behålla befintliga. Detta förutsätter goda anställningsvillkor. Det ska också arbetas systematiskt med att förebygga ohälsa och olycksfall. Medarbetare i kommunen ska ha lika rättigheter och möjligheter. Slutligen ska medarbetare ges möjligheten att bidra till verksamhetens utveckling bland annat genom samverkansavtalet med fackliga organisationer. Policyn har till funktion att vägleda arbetsgivarfunktionen i kommunen utifrån de politiska målsättningarna för att bedriva verksamhet av hög kvalitet.

---

<sup>1</sup> Kompetensförsörjning, attraktiva anställningsvillkor, arbetsmiljö och hälsa, lika rättigheter och möjligheter, delaktighet och inflytande.

#### **1.4.2. Kommunallagen, (2017:725 6 kap)**

Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över de övriga nämndernas verksamhet. Kommunstyrelsen ska följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning.

Nämnderna ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt, samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnderna ska även se till att arbetet med intern kontroll är tillräckligt och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

#### **1.4.3. Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter, (AFS 2001:1)**

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivare i uppgift att på ett systematiskt sätt undersöka, genomföra åtgärder samt följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

#### **1.4.4. Arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4)**

För att uppmärksamma det som tidigare benämndes psykosocial arbetsmiljö utgav Arbetsmiljöverket 2016 en föreskrift avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskriften har som syfte att främja god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

## 2. Kommunens och nämndernas organisation och ansvarsfördelning

I detta avsnitt redogörs inledningsvis för den kommunövergripande organisationen avseende HR samt de centrala riktlinjer kring ansvarsfördelning av arbetsmiljöfrågor som finns. Därefter redogörs för de tre granskade nämndernas/styrelsens organisationer och ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöfrågor.

### 2.1. Kommunövergripande

#### 2.1.1. Organisation

För det övergripande systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen finns det på kommunkontoret en HR-avdelning. Avdelningen består av en HR-direktör och fem enheter: arbetsgivarenheten, HR-strategiska, HR-enheten, löneenheten samt företagshälsovården. Det är arbetsgivarenheten som arbetar med att ta fram ett centralt underlag för arbetsmiljön. Avdelningen ska på övergripande nivå leda det arbete i kommunen som berör mål och styrning av arbetsmiljöarbetet. I detta ingår styrning och uppföljning av kommunens arbetsmiljömål, som beslutades av kommunstyrelsen 2018. De har också i uppdrag att sammanställa och följa upp övergripande statistik gällande arbetsmiljöfrågor i kommunen.

HR-enheten jobbar konsultativt mot sju av Lunds kommuns 14 nämnder. Enheten tillhandahåller verksamhetsnära HR-stöd mot ledningen och chefer i verksamheterna, där de implementerar HR-processer och ger stöd i operativa HR-frågor.

Som en länk mellan HR-avdelningen och HR-funktioner ute i förvaltningsverksamheterna finns ett HR-råd som diskuterar och beslutar kring HR-frågor, inklusive arbetsmiljö.

#### 2.1.2. Ansvar

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för hela den kommunala verksamheten. Reglementet fastställer att kommunstyrelsen har hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Kommunstyrelsen har därvid ansvar för bland annat chefsförsörjning, övergripande kompetensutvecklingsfrågor och för kommunens företagshälsovård.

Chefer i kommunen har ett personalansvar och ska tillämpa det systematiska arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. I Lunds kommuns arbetsmiljöpolicy finns det upprättad övergripande ansvarsfördelning. Enligt dokumentet formuleras följande ansvar för respektive funktion.

Funktion	Ansvar
<i>Arbetsgivaren</i>	Har ansvar för arbetsmiljön som en del i verksamhetsansvaret. För kommunen har kommunfullmäktige det övergripande ansvaret för att lagar och föreskrifter följs och bevaka att nödvändiga investeringar genomförs. I övrigt vilar arbetsmiljöansvaret främst på respektive nämnd/styrelse och förvaltning. Ansvaret ska framgå av förvaltningarnas skriftliga dokumentation rörande arbetsmiljödelegation
<i>Chefer/arbetsledare</i>	Ska arbeta aktivt i enlighet med sin delegation av uppgifter i arbetsmiljöområdet. Vid de tillfälle befogenheter, resurser eller nödvändiga kunskaper saknas ska närmaste övre nivå informeras och arbetsmiljöuppgifterna skriftligt returneras.



<i>Medarbetare</i>	Ska medverka aktivt för skapandet av god arbetsmiljö på sin arbetsplats. Det finns ett ansvar att följa regler och föreskrifter så att arbete utförs på ett säkert sätt.
<i>Skyddsombud</i>	Har i uppdrag att företräda medarbetare i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredställande arbetsmiljö genom att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet.

## 2.2. Socialnämnden

### 2.2.1. Organisation

I socialnämndens uppdrag ingår barn och ungas rätt till hjälp och familjestöd, medborgares rätt till stöttning av psykiska funktionsnedsättningar eller missbruksproblematik. Därtill ansvarar nämnden för personer i behov av försörjningsstöd och arbetsmarknadsåtgärder samt mottagning av- och stöd för flyktingar.

Förvaltningsorganisationen består av tre verksamheter: socialpsykiatri, barn, unga och familjestöd samt vuxen och flykting. En verksamhetschef har ansvar för respektive område och svarar mot socialdirektören som leder hela förvaltningen. Tidigare var vuxen och flykting två separata verksamheter, men på grund av minskningen i flyktingmottagandet har enheterna under 2019 slagits ihop till en gemensam verksamhet.

I förvaltningen arbetar totalt 624 heltidsanställda och 36 deltidanställda. Uppdelningen av anställda på verksamheterna ser ut enligt följande:

- ▶ Socialpsykiatri ca 200 anställda
- ▶ Barn, unga och familjestöd ca 210 anställda
- ▶ Vuxen och flykting ca 250 anställda

Socialförvaltningen har ingen egen HR-funktion utan är knuten till HR-enheten som arbetar som en konsulttjänst gällande HR-frågor mot socialförvaltningen och sex andra förvaltningar. Det är HR-enheten som har arbetat fram processer för det systematiska arbetsmiljöarbetet hos socialnämnden.

### 2.2.2. Ansvar

I socialnämndens reglemente finns angivet ansvar för personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom det egna verksamhetsområdet. I delegation av arbetsmiljöuppgifter är det Lunds kommuns arbetsmiljöpolicy som ligger till grund för socialförvaltningens arbetsmiljöarbete. Socialnämnden har det övergripande ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska ta hänsyn till hur arbetstagarnas hälsa kan påverkas vid beslut av nämndens mål och vid eventuella förändringar av nämndens mål. Socialnämnden ansvarar för att förvaltningen har en tydlig delegation i arbetsmiljöfrågor. I nämndens budgetarbete, i planeringsarbete och i förändringsarbete ska arbetsmiljöfrågor beaktas.

Arbetsmiljöuppgifterna är sedan delegerade från förvaltningschefen till verksamhetscheferna och sedan vidare till enhetschefer och föreståndare. Vid beslut som kan ha påverkan på den sociala, psykiska och fysiska arbetsmiljön ska ovanstående instans i delegationsordningen informeras. Samtliga led i organisationen ska delta i att organisera, samordna och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta arbete ingår bland annat att säkerhetsställa att medarbetare inom förvaltningen känner till sitt ansvar och har tillräcklig kompetens inom arbetsmiljöfrågor. De ska även ta ansvar för att lagar och avtal gällande arbetsmiljö efterlevs samt att utbildningar inom området utförs. Därtill ska de säkerhetsställa att samverkan

gällande arbetsmiljöarbetet sker med arbetstagarer, skyddsombud och representanter för de fackliga organisationerna.

Inom socialförvaltningen har det under en längre period under enhetscheferna funnits föreståndare som har delegerats arbetsmiljöansvaret som chef. Från intervjuer framgår att föreståndare ses som närmaste chef av medarbetare på enheten. Inom verksamheten nämner man de tre benen för en chef där föreståndarna endast har två ben: personalansvar, där arbetsmiljöansvar ingår, och verksamhetsansvar. Det tredje benet ligger på enhetschefen och är ansvaret för budget/ekonomi.

Socialnämnden är i en pågående process att avskaffa föreståndartjänsten. Det beskrivs under intervjuer vara en ny tjänst som ska ha det administrativa ansvaret som föreståndaren tidigare har haft, men utan chefsansvar. Det har istället införts en pilotjänst på ett av socialpsykiatriens boenden i syfte att avlasta enhetschefen administrativt. Det uppges att pilotjänsten utvärderas löpande, för att svara på vilka olika arbetsuppgifter som medarbetare utifrån intresse och kunskap kan ansvara för, vilka delar en samordnare behöver ta ansvar för och vilka delar enhetschefer behöver hjälp med för att klara sitt uppdrag.

I intervjuer uppges att verksamheten inte har blivit informerad om att föreståndartjänsterna planeras att avskaffas. Denna bild ifrågasätts dock under faktagranskning, där det framvisas månadsbrev med information som skickats ut till medarbetarna, både i april och september 2019. Likväl är en del medarbetares och fackligas uppfattning att beslut i vissa avseenden tas uppifrån och därefter informeras verksamheten om de förändringar som ska införas. Upplevelsen är att förändringar som kan påverka arbetsmiljön därmed inte alltid förankras hos medarbetare och deras åsikter tas då inte heller i beaktande vid beslut, vilket leder till att medarbetare känner liten förmåga att påverka arbetsmiljön.

## **2.3. Vård- och omsorgsnämnden**

### **2.3.1. Organisation**

Vård- och omsorgsnämnden har till huvudfokus att se till individens behov av stöd, service och omvårdnad. Nämnden ansvarar för omsorgsinsatser enligt socialtjänstlagen (SoL), hälso- och sjukvårdslagen (HSL) samt lagen om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Nämnden har två målgrupper: äldre personer och personer med funktionsnedsättning.

Nämndens förvaltning är stor till antal medarbetare och budget. I förvaltningen arbetar 2544 medarbetare och för 2019 års budget finns en driftram på 1 980 mkr för nämnden. Under sommaren 2018 har ny förvaltningsdirektör tillträtt för vård- och omsorgsförvaltningen. Ledningsgruppen i förvaltningen innefattar direktören, fyra verksamhetschefer, myndighetschef, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS), kvalitetschef, HR-chef samt ekonomichef.

Verksamheter som innefattar majoriteten av medarbetare i förvaltningen är:

- |   |                  |
|---|------------------|
| ▶ Hemvård, rehab och service                | ca 950 anställda |
| ▶ Särskilt boende                           | ca 760 anställda |
| ▶ Boende LSS                                | ca 430 anställda |
| ▶ Stöd och aktivering, funktionsnedsättning | ca 310 anställda |

Under verksamhetscheferna verkar enhetschefer. Det är vanligt förekommande att en enhetschef har ansvar för omkring femtio tillsvidareanställda, samt ytterligare månads- och

timvikarier.<sup>2</sup> Som en del i arbetsmiljömålet gällande 30 medarbetare per chef följer nämnden upp antalet medarbetare per chef i förvaltningens verksamheter. Statistiken nedan är från juni 2019.

Verksamhetsområde	Antal medarbetare	Antal chefer	Genomsnitt medarbetare/chef
Boende LSS	452	16	28
Hemvård, rehabilitering och service för seniorer	1002	25	40
Stöd och aktivering	320	11	29
Särskilt boende för äldre	813	17	47
Myndighetsfunktion	58	3	19

Det två verksamhetsområden som överstiger arbetsmiljömålet: hemvården och särskilt boende för äldre. Det finns inga nämndsövergripande strategier för att arbeta med arbetsmiljömålet inom dessa verksamheter. Det framkommer dock i faktagranskning att förvaltningen har som en del i verksamhetsplanen 2019 att titta på chefens uppdrag, där arbetsmiljömålet är en del.

Vård- och omsorgsförvaltningen har en egen HR-chef och åtta HR-konsulter samt ett administrativt stöd. Uppdraget är att leda det förvaltningsspecifika arbetet med arbetsmiljöarbete. Områden som täcks är stöttning och rådgivning till chefer i individärende, omplaceringsfrågor och arbetsrättsliga frågor.

Vård- och omsorgsnämnden har tillsammans med tekniska nämnden högst personalomsättning för 2019 i Lunds kommun. Nämnden redovisar även den högsta sjukfrånvaron i kommunen, som den 31 maj 2019 uppgår till 9,7 procent. För nämnden visar statistik att en stor del av sjukfrånvaron utgörs av långtidsfrånvaro (91 eller fler sjukdagar).

### 2.3.2. Ansvar

För vård och omsorgsnämnden finns delegation av arbetsmiljöuppgifter från 2009. Delegationsuppgifter tas enligt ledet; nämndens ansvar, förvaltningschef ansvar, verksamhets/myndighetschef ansvar, enhetschef eller motsvarandes ansvar och arbetstagarens ansvar. För respektive led framgår vilka arbetsmiljöuppgifter som ska följas.

För ledet verksamhetschef och myndighetschef finns förutom specifika arbetsmiljöuppgifter även ett ansvar som arbetsgivare för direkt underställt led som i detta fall är enhetschefer. Delegationen lyfter precis som arbetsmiljöpolicy även arbetstagares ansvar. Ansvar för medarbetare är bland annat att följa skyddsföreskrifter, att rapportera fysiska/psykiska risker i arbetsmiljön till arbetsledaren och att arbeta aktivt för en god arbetsmiljö.

Vi har tagit del av nämndens delegationsplan som sammanfattningsvis utgör tre olika områden<sup>3</sup>. Av delegationsplanen framgår arbetsrättsliga delegater under allmänna bestämmelser. Det kan röra beslut om avstängning samt omplaceringsärende av personal, lönesättning vid enskilt löneavtal eller beslut om förbud mot bisyssla.

Av intervju framkommer att ansvarsfördelningen för arbetsmiljöarbetet upplevs som tydlig. Som del i anställningen skriver berörd på avtal, där arbetsmiljöansvaret för tjänsten ingår.

<sup>2</sup> Ca hälften av enhetscheferna inom särskilt boende för äldre ansvarar för 50 medarbetare och ca en tredjedel av enhetscheferna inom Hemvård, rehabilitering och service för seniorer ansvarar för 50 medarbetare. Ingen enhetschef inom Boende LSS, Stöd och aktivering eller myndighetsfunktionen ansvarar för 50 medarbetare.

<sup>3</sup> Kommunalrättslig delegering, medicinskrättslig delegering samt arbetsmiljörättslig delegering.

Utifrån samverkan framkommer information att beslut delvis fattas på felaktiga nivåer, vilket upplevs vara problematiskt. Det uppfattas från fackligt håll att vissa chefer och arbetsledare saknar kunskap och information om riktlinjer och rutiner inom arbetsmiljöområdet.

Det framkommer vidare av intervju att det saknas dialog mellan verksamhetschefer och enhetschefer gällande arbetsmiljöarbetet i förvaltningen. Relevant arbetsmiljöstatistik når inte enhetschefsledet, detta gäller bland annat tillbud och skadeanmälningar.

## **2.4. Renhållningsstyrelsen**

### **2.4.1. Organisation**

Renhållningsstyrelsen ansvarar för kommunens avfallshantering, med målet att effektivisera återvinning och källsortering för att kunna spara resurser och förbättra miljön. I ansvaret ingår även insamling av hushållsavfall, gångbanerenshållning, gatuhållning och insamling av avfall från kunder. Uppdraget är lagstyrt enligt miljöbalkens 15:e kapitel.

Förvaltningen leds av en förvaltningsdirektör som nyligen har tillträtt sin tjänst. Under juni - september 2019 har det funnits en tillförordnad förvaltningsdirektör. Det framgår av intervjuer att den tillförordnade förvaltningsdirektören inte har genomgått den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen under de senaste sex åren.

Under förvaltningsdirektören finns det ett led med en driftchef som leder de olika enheterna med driftledare. I det andra ledet finns det en chef över ekonomi och kundtjänst. I förvaltningen finns det totalt 119 anställda med ungefär 10-20 anställda per enhet. Renhållningsverket har ingen HR-funktion och inte heller något stöd från HR-enheten. Det finns en representant, driftchefen, som sitter med i HR-rådet, som ej heller har genomgått kommungemensam arbetsmiljöutbildning.

I verksamhetsplan för 2019 beskriver nämnden att renhållningsverket ska vara en attraktiv arbetsplats och sträva efter en god arbetsmiljö. Utvecklingsmålen för detta är att sjukfrånvaro ska vara lägre än 5 procent, vid rekrytering ska jämnare könsfördelning och mångfald beaktas samt att tre praktikplatser ska finnas.

### **2.4.2. Ansvar**

I renhållningsstyrelsens arbetsmiljörutiner framgår att renhållningsstyrelsen har det övergripande arbetsmiljöansvaret. Deras uppgift är att organisera och planera arbetsmiljöarbetet samt utföra kontroller av arbetsmiljön i verksamheten. Det ingår också i deras ansvar att se till att det finns tillräckliga resurser för arbetsmiljöfrågor inom organisationen.

Inom renhållningsverket är arbetsmiljöansvaret delegerat från renhållningsstyrelsen till renhållningsdirektören och sedan till avdelningschef. Därefter delegeras ansvar och uppgifter till driftledare och medarbetare.

Renhållningsdirektören tilldelar ansvar, skyldigheter och befogenheter för arbetsmiljöarbetet. Denne ansvarar även för att arbetsmiljöarbetet dokumenteras och följs upp. Till exempel att det förs en årlig sammanställning av sjukfrånvaro, tillbud och olyckor. Direktören kontrollerar även att underordnade har tillräckliga kunskaper för att utföra arbetsmiljöarbetet.

Avdelningschef ansvarar för att ovanstående införlivas på den enskilda arbetsplatsen. Detta görs genom riskbedömningar, uppföljning av frånvarostatistik och tillbud och följa upp genomförda åtgärder enligt handlingsplaner. Driftledare ansvarar för att åtgärda de brister som finns inom arbetsmiljö och minimera risker för skador och ohälsa.

Inom samtliga delegationsområden ska ovanstående delegat kontrollera att understående delegat har den kompetens som krävs för arbetsmiljöarbetet. De ska se till att det finns utbildningar för kompetensen inom arbetsmiljöfrågor. De ska även bevaka och utreda rehabiliteringsbehov och genomföra medarbetarsamtal en gång om året. Därtill ska de återkoppla till ovanstående instans om det saknas befogenheter för att genomföra förändringar.

### 3. Styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet

I detta avsnitt redogörs inledningsvis för den kommunövergripande styrningen och uppföljningen av arbetsmiljöarbetet inklusive framtagna rutiner och former för arbetsmiljöarbetet. Därefter redogörs för motsvarande inom de tre granskade nämndernas/styrelsen.

#### 3.1. Kommunövergripande

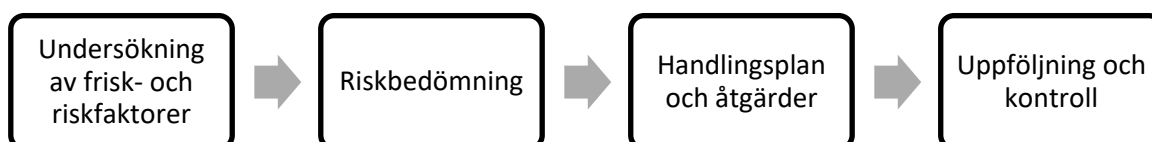
##### 3.1.1. Arbetsmiljömål

Till arbetsmiljöpolicyn antagen av kommunfullmäktige (se avsnitt 1.4.1) finns kopplat fyra arbetsmiljömål för 2018–2020, som beslutades av kommunstyrelsen 2018. Målen är kommunövergripande och ska ses över var tredje år. Målen är följande:

<i>Frisknärvaron ska öka årligen</i>	<i>Den totala sjukfrånvaron ska minska med 10 procent årligen under perioden 2018 – 2020</i>
<i>Antal chefer med färre än 30 medarbetare ska öka</i>	<i>Den totala personalomsättningen ska minska med en procentenhet årligen under perioden 2018 - 2020</i>

##### 3.1.2. Rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Kommunen hanterar det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som en ständigt pågående process innefattande samtliga förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, det vill säga fysiskt, organisatoriskt och socialt. Arbetsmiljöprocessen ska också verka för att utveckla kreativitet, produktivitet och personlig utveckling. För processen har fyra steg upprättats enligt följande.



Enligt föreskrifterna om SAM (AFS 2001:1) 11§ ska det systematiska arbetsmiljöarbetet följas upp en gång årligen, uppföljningen ska också dokumenteras skriftligen. För kommunen har HR-avdelningen tagit fram en rutin för uppföljning av SAM. Uppföljningen av SAM genomförs i ett IT-ledningssystem (Stratsys), där en enkät ska besvaras gemensamt med närmaste chef, skyddsombud samt en till två medarbetare. Enkätsvaren ger en lägesrapport om hur samtliga kommunala enheter ligger till i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet ska behandlas både i samverkansgrupper på verksamhetsnivå och på förvaltningsnivå.

Resultatet ska behandlas av HR-funktioner på förvaltningsnivå som ska sammanställa, analysera och dokumentera svaren. Eventuella åtgärder som avser förbättra SAM ska innefattas i en handlingsplan med ansvarspunkter. Förvaltningens handlingsplan ska återkopplas på samverkansnivå och på arbetsplatsträffar. Därefter ska HR-strategiska enheten sammanställa kommunövergripande resultat och upprätta en kommungemensam handlingsplan. Kommunövergripande handlingsplan ska behandlas tillsammans med centrala samverkansgruppen, kommunstyrelsen arbetsgivarutskott samt kommunstyrelsen.

Som en del i granskningen har vi tagit del av den översiktliga uppföljningen av SAM 2018. Sammanlagt är det 21 frågor som samtliga verksamheter har fått besvara. Vid genomgång av kommunens uppföljning 2018 finns områden som anses fungera bra men också de som anses fungera mindre bra. Vid frågan huruvida "arbetsmiljöpolicyn är känd på arbetsplatsen" är det 60 procent som svarat nej eller delvis. Det framkommer också att samtliga arbetsplatser inte har kännedom om hur tillbud rapporteras i LISA, där 42 procent besvarat delvis eller nej på frågan. Av uppföljningen ser vi att företagshälsovården används i det systematiska arbetet på arbetsplatser, då 92 procent uppger ja vid frågan om företagshälsovård eller motsvarande används när hjälp behövs.

Det framgår av intervju att det i senast genomförda SAM-uppföljning, i oktober 2019, saknades 27 svar vid stängningen av enkäten. Detta innebär att 27 av kommunens enheter inte lämnade in svar kring deras systematiska arbetsmiljöarbete. Detta är något bättre än 2018, då det var 35 enheter som inte lämnat in.

### **3.1.3. Kommunstyrelsens uppföljning**

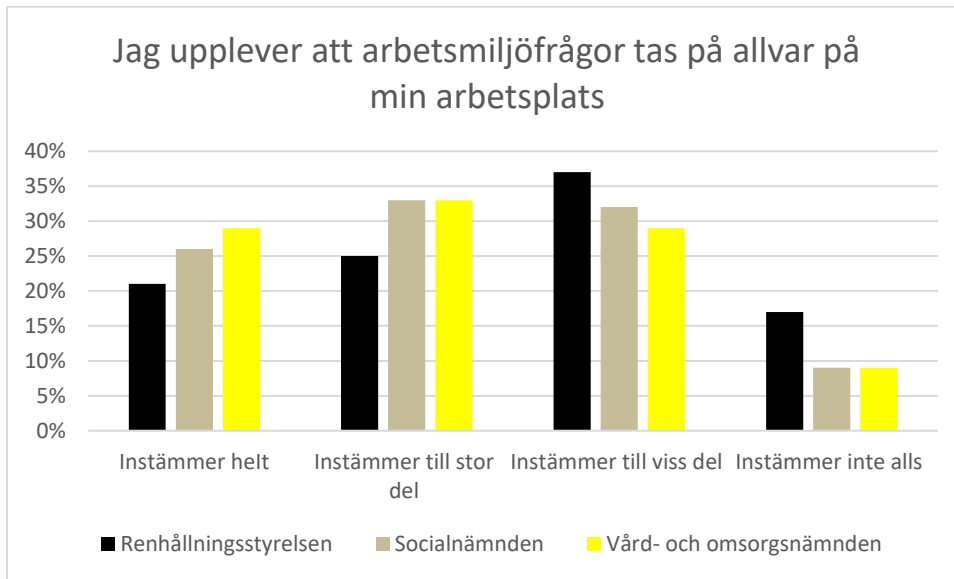
Kommunstyrelsens uppföljning av arbetsmiljöarbetet har de senaste åren varit mindre än tidigare. Det har inte genomförts en kommunövergripande personalenkät sedan 2016 och det har inte tagits fram en personalredovisning sedan 2017. Anledningen till detta uppges vara införandet av ett nytt IT-system inom HR. 2018 gjordes istället en kommunövergripande kulturmätning, i syfte att spegla medarbetarnas upplevelse av Lunds kommun.

För att stärka kommunstyrelsens uppsikt finns planer om ett gemensamt reglemente. Bakgrunden är att det i en översyn genomförd i oktober 2019 har identifierats att nämndernas ansvar för arbetsgivarfrågor beskrivs olika i dagsläget. Detta medför att kommunen inte uppfattas som en arbetsgivare och kommunstyrelsens ansvar för övergripande arbetsgivarfrågor inte är tydligt. För att förtydliga kommunstyrelsens arbetsgivaransvar föreslår kommunkontoret att kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet för hela den kommunala organisationen. Det nya reglementet ska skickas ut på remiss, vilket innebär att inga beslut ännu finns tagna.

Det uppges i intervju med kommunstyrelsens presidium och kommundirektören att det är välkänt att renhållningsstyrelsen har verkat som en fristående verksamhet och att uppsikten över denna behöver förstärkas. Det framkommer att detta förväntas ske i och med den process som initierats för en starkare koncernledning.

### **3.1.4. Enkät svar: arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen**

I genomförd enkät ställdes övergripande frågor kring arbetsmiljöfrågor samt den fysiska arbetsmiljön. Bland annat framgår att 17 procent av de svarande från renhållningsverket inte alls upplever att arbetsmiljöfrågor tas på allvar på deras arbetsplats, medan siffran är något lägre vad gäller socialförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen. Sammanlagt är det dock en betydande andel av de svarande som inte alls eller endast till viss del upplever att arbetsmiljöfrågor tas på allvar: över hälften av de svarande från renhållningsverket, 41 procent från socialförvaltningen och 38 procent från vård- och omsorgsförvaltningen.

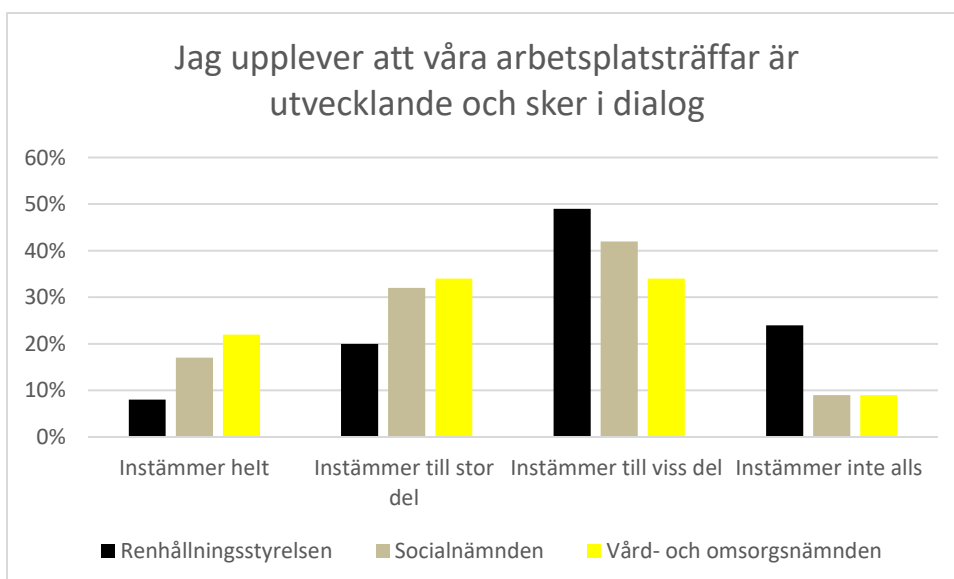


### 3.1.5. Former för arbetsmiljöarbetet

Inom kommunen finns det en del gemensamma aktiviteter och riktlinjer kring det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilka presenteras nedan.

#### APT

Arbetsplatsträffar är till för att skapa en dialog för samverkan. Medarbetare ska få möjlighet att få inflytande i frågor som berör arbetsplatsen. Enligt samverkansavtal ska det genomföras minst nio APT-möten om året. I samverkansavtalet framgår att minnesanteckningar ska föras på samtliga arbetsplatsträffar. Dagordningen för APT-träffar ska finnas tillgänglig minst sju dagar innan mötet. Det är framförallt arbetsplatsträffar tillsammans med medarbetarsamtal som sätter fokus på medarbetarens möjlighet till påverkan och samverkan. I genomförd enkät ställdes nedanstående fråga kring arbetsplatsträffar.





I diagrammet framgår att 73 procent av de svarande från renhållningsverket, 51 procent från socialförvaltningen och 43 procent från VOO upplever att arbetsplatsträffarna endast till viss del eller inte alls är utvecklande eller sker i dialog.

#### *Medarbetarsamtal*

Årligen ska medarbetarsamtal genomföras mellan chef och medarbetare. För detta samtal finns en kommuncentral mall som inkluderar mål och uppdrag, lärande och utveckling, relationer och bemötande, arbetsmiljö samt hälsa. Frågor för arbetsmiljö och hälsa hanterar trivsel på arbetsplatsen, den sociala arbetsmiljön och den organisatoriska arbetsmiljön. Utifrån samtalet ska en individuell utvecklingsplan tas fram tillsammans med medarbetare och chef.

#### *Skyddsronnd och skyddsombud*

Varje enhet ska ha ett skyddsombud som företräder personal i arbetsmiljöfrågor. Skyddsronder ska genomföras årligen tillsammans med skyddsombud eller huvudskyddsombud. Det finns inte full teckning av skyddsombud på granskade enheter.

#### *Samverkan*

Samverkan reglerar dialogen mellan fackliga organisationer och kommunen som arbetsgivare. Det finns en central samverkansgrupp som har uppgiften att driva frågor om planering, samordning och uppföljning av kommunens övergripande arbetsmiljöarbete. Det finns även samverkansgrupper på förvaltningsnivå och verksamhetsnivå, som ska arbeta för att medarbetarens inflytande om arbetsmiljö och hälsa blir en del av det dagliga arbetet.

#### *Arbetsmiljöutbildning*

För kommunen finns arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud. Utbildningen sträcker sig över tre dagar och genomförs vid fyra tillfällen årligen. Chefer och skyddsombud ska vart femte år genomföra en sådan utbildning.

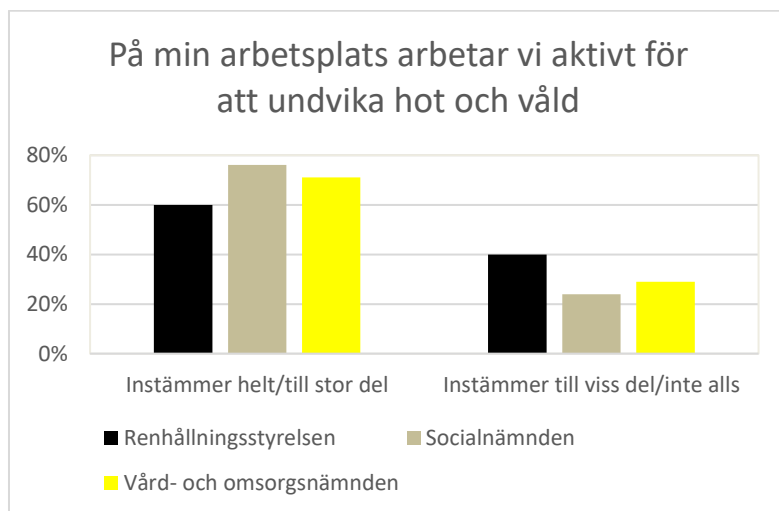
#### *Rehabiliteringsprocess*

Det finns för kommunen en upprättad rehabiliteringsprocess som uppdaterades efter lagändring 2018. Chefer har ett rehabiliteringsansvar för sina medarbetare, där processen är ett verktyg för rehabiliteringsplaneringen.

#### *Rutiner kring hot och våld*

Det finns ingen kommunövergripande rutin kring hot och våld, men kommungemensamt finns en övergripande beskrivning av att varje förvaltning ansvarar för att hantera hot och våld och utreda detta. Vidare finns kommungemensam hänvisning till Arbetsmiljöverkets stödmaterial för hur man arbetar med hot och våld. Några förvaltningar uppges ha tagit fram lokala rutiner för arbetet. I den kommuncentrala informationen framgår att vid alla arbetsplatser där det finns risk för hot och våld har arbetsgivaren ett ansvar för att förebygga dessa risker. Arbetsgivaren ska utreda risker och vidta de åtgärder som behövs, ha goda säkerhetsrutiner samt informera utbildade medarbetare om riskerna i arbetet. De arbetstagare som utsätts för hot eller våld ska snabbt få hjälp och stöd. Alla tillbud och händelser som rör våld eller hot ska dokumenteras och utredas.

I den enkät som genomförts inom ramen för granskningen är det ca 30 procent av de svarande som anger att deras arbetsplats endast till viss del eller inte alls arbetar aktivt med att undvika hot och våld. I diagrammet nedan framgår fördelningen per förvaltning, där renhållningsverket sticker ut med 40 procent av de svarande som anser att de endast arbetar till viss del eller inte alls med att aktivt undvika hot och våld.



### *Anmälningar av tillbud och arbetsskador*

För respektive nämnd ska arbetsskador och tillbud anmälas i verksamhetssystemet *LISA*. Ett tillbud definieras som en situation/oönskad händelse som kunde lett till ohälsa eller olycksfall. Tillbudena kan förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet, då statistik och risker kan kartläggas. Vad gäller arbetsskador ska dessa alltid registreras. Den anställda ska informera sin chef, tillsammans ska en anmälan fyllas i. Skyddsombud ska ta del av samt underteckna anmälan.

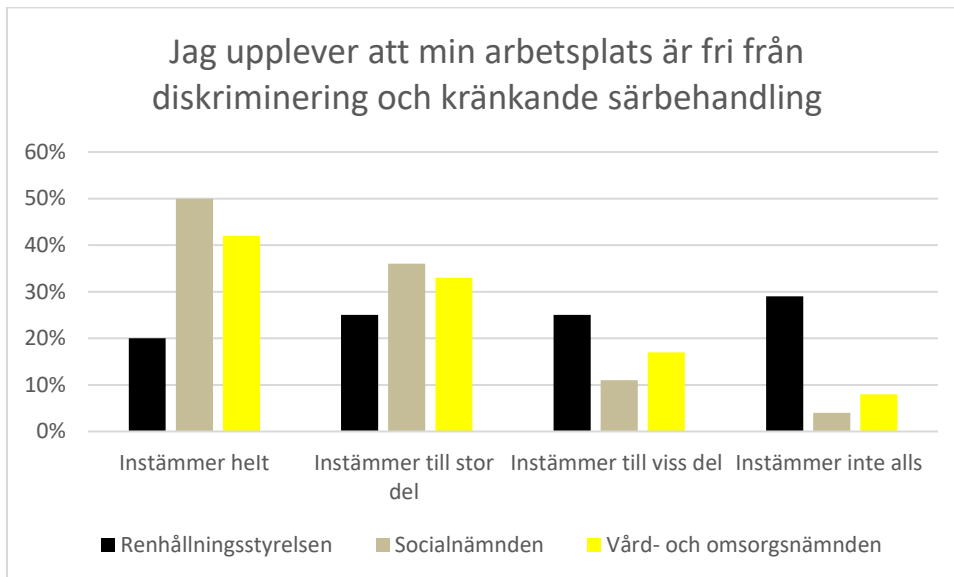
Genomgående för samtliga förvaltningar framförs av de intervjuade att det görs förhållandevis få anmälningar om tillbud och skador. Från intervjuer framgår att en möjlig förklaring är att *LISA* är ett krångligt system och att det kan leda till att många anmälningar uteblir. Vi kan emellertid se att nämnderna och renhållningsstyrelsen för statistik på skador och tillbud.

I genomförd enkät svarar ca 90 procent, fördelade jämnt över nämnderna, att de vet hur de anmäler tillbud och arbetsskador.

### *Rutiner kring diskriminering och kränkande särbehandling*

Det finns för 2018 en upprättad rutin för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen. Rutinen beskriver medarbetarens och chefens ansvar. Till rutinen finns uppsatta instruktioner hur medarbetare och chefer ska agera vid kränkande särbehandling. Det framkommer även att ansvariga ska informera om och diskutera rutinen på arbetsplatsen.

I genomförd enkät är det 29 procent av de svarande från renhållningsstyrelsen som inte upplever att deras arbetsplats är fri från diskriminering och kränkande särbehandling. 17 procent från *VOO*, 11 procent från socialnämnden och 25 procent från renhållningsstyrelsen upplever att deras arbetsplats endast till viss del är fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Därtill bör nämnas att runt 30 procent av samtliga nämnders svarande anger att de inte vet hur de anmäler kränkande särbehandling.



## 3.2. Socialnämnden

### 3.2.1. Rutiner

Socialförvaltningen har en skriftlig rutin framtagen av HR-enheten för hur de ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Där beskrivs vilka lagar och dokument som reglerar arbetsmiljön. Ansvarsfördelning, uppgiftsfördelning samt målen för arbetsmiljön inom socialförvaltningen. Målen beskrivs enligt följande:

*Medarbetare ska ha en säker och stimulerade arbetsmiljö med möjlighet till utveckling, inflytande och påverkan av den egna arbetssituationen. En kontinuerlig personlig och professionell utveckling för förvaltningens medarbetare och utförandet av en kvalitativ verksamhet är beroende av, och utgör samtidigt en främjande kraft för, en arbetsmiljö som kan leva upp till målsättningen ovan.*

Rutindokumentet beskriver även när under året olika insatser för arbetsmiljön ska utföras. Det beskrivs hur ofta insatser ska göras samt vem som är ansvarig för utförandet. Detta illustreras också i ett årshjul. I dessa uppgifter ingår bland annat medarbetarsamtal, APT, undersökning/riskbedömning, kartläggning av sjuk- och friskfaktorer, skyddsronder och enkätundersökning.

I intervju framgår att respektive verksamhet sätter sina egna arbetsmiljömål utifrån de fokusområden och faktorer de identifierar som mest relevanta.

#### Uppföljning

Från intervjuer framgår att SAM-enkäten är det centrala verktyget för uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av den ska ge en överblick över var åtgärder för arbetsmiljön kan behövas.

### **3.2.2. Former för arbetsmiljöarbetet**

#### *Pulsen*

Socialförvaltningen har i samband med en granskning av arbetsmiljöverket infört pulsenkäter, som är en avstämning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Varje medarbetare svarar en gång i månaden med alternativen grön, gul eller röd på frågor om bland annat arbetsglädje, arbetsbelastning, stöd och återkoppling från chefen samt kunskap om krav för att utföra arbetet. Utifrån svaren på dessa frågor förs sedan ett samtal med föreståndare/enhetschef om hur man kan förändra och påverka arbetsmiljön.

#### *Ensamarbete och larmbrist*

Det framkommer i intervjuer att ensamarbete inträffar inom vissa verksamheter på grund av personalbrist. Vid plötslig sjukfrånvaro ökar risken för ensamarbete då det är svårt att hitta vikarier. Personal känner sig obekväma med att gå till arbetet på grund av risken för ensamarbete, vilket i sin tur också kan leda till att personal sjukanmäler sig för att undvika att arbeta ensamma. Detta har påtalats som en brist i arbetsmiljön för den närmaste ledningen men problemen kvarstår.

Användningen av larm är enligt intervjuade inte heller tillräcklig. Anledningen till detta uppges delvis vara på grund av slarv från personalens sida, men också på grund av att det finns för få larm på arbetsplatsen. Vid faktagranskning framkommer att inventering av larm har genomförts och att det bör finnas tillräckligt med larm. Uppgifterna från intervjuad personal och ledning skiljer sig därmed åt.

#### *Risk och handlingsplaner*

Det finns en framtagen rutin för hur det är tänkt att riskbedömningar ska göras och hur det ska tas fram handlingsplaner. Några intervjupersoner beskriver dock att riskbedömningar sällan görs innan förändringar och nya beslut, utan görs när beslut om förändring redan är fattade. Denna bild ifrågasätts av ledningen, som visar fram flera exempel på riskbedömningar innan organisationsförändringar.

#### *Skyddsombud och samverkan*

Inom socialförvaltningen saknas skyddsombud på en del arbetsplatser och det finns ingen sammanställning av vilka skyddsombud som finns. Det framgår i några intervjuer en upplevelse av att det saknas initiativ för att rekrytera nya skyddsombud, men från ledningens sida är upplevelsen att det saknas intresse trots initiativ.

### **3.2.3. Enkät svar**

Av de 320 svarande från socialförvaltningen har 97 individer även fyllt i fritextsvar. Utifrån kommentarerna i fritexten framgår att många upplever problem med att arbeta i öppet kontorslandskap. Det upplevs som stressfyllt med mycket ljud samt att det är lyhört, vilket är ett problem ur sekretessynpunkt. Enligt fritextsvaren upplever många koncentrations-svårigheter och att de inte får utrymme för återhämtning och eftertanke. Arbetsmiljön beskrivs även som problematisk utifrån att temperaturen skiftar med vädret, vilket innebär att det antingen är väldigt kallt eller väldigt varmt. Besöksrummen upplevs som trånga och det saknas besöksrum som är anpassade för barn.

Vidare framgår det även att en del upplever att det saknas gemenskap i arbetsgrupperna och att det förekommer favorisering och särbehandling. En del framhåller även att det är stor omsättning av personal, vilket har bidragit till att de få som är erfarna får ta stort ansvar medan majoriteten är nya och osäkra. En del upplever vidare att åsikter som framförs vid arbetsplatsmötena inte tas på allvar, då det sällan sker förändringar.

### **3.3. Vård- och omsorgsnämnden**

#### **3.3.1. Rutiner**

Av intervjuer med ledningen för nämnden framkommer att arbetsgivar- och arbetsmiljöpolicyn samt de fyra arbetsmiljömål som adresserats av fullmäktige, är de centrala styrdokument som nämnden använder sig av i sitt arbete med arbetsmiljön. Nämnden har därtill brutit ner de övergripande styrdokumenterna till egna rutiner och riktlinjer, där utvalda redovisas i nedan avsnitt.

Det framkommer i intervju att vård- och omsorgsförvaltningen har en bred verksamhet där arbetsmiljöproblematiken yttrar sig på olika sätt, vilket skapar olika förutsättningar för varje verksamhet. Dessa skillnader i arbetssätt skapar också olika behov av rutiner och förhållningssätt för att skapa en god arbetsmiljö.

För vård- och omsorgsnämndens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet arbetar nämnden enligt kommunövergripande rutin för SAM.

#### **3.3.2. Former för arbetsmiljöarbetet**

*Skydds rond, organisatorisk och social arbetsmiljö samt fysisk skydds rond*

För att nämnden ska kontrollera och följa upp arbetsmiljön i förvaltningen skickas en OSA-enkät<sup>4</sup> till samtliga medarbetare i förvaltningen. Enkäten skickas ut en gång om året och genomförs på hösten. Vi har tagit del av nämndens resultat av OSA-enkäten för 2018. Sammanlagt var det 1371 respondenter. De områden som täcks av enkäten är: arbetsbelastning, arbetstid, mål och uppdrag samt kränkande särbehandling och trakasserier. Resultatet visar områden som fungerar bra respektive mindre bra, vilket ger en riktning kring förvaltningens förbättringsåtgärder gällande arbetsmiljön.

Det finns en rutin för skydds rond, i vilken framkommer att arbetsplatsen kan välja mellan tre checklistor och att resultatet ska sammanfattas i blankett för riskbedömning och handlingsplan. I skydds rond ska skyddsombud vara delaktiga. Det finns sammanlagt 99 skyddsombud i förvaltningen och det finns enheter som saknar skyddsombud. Vid dessa enheter finns möjlighet för huvudskyddsombud att medverka vid skydds rond.

Arbetsmiljöverket genomförde inspektion på fyra enheter i oktober. Framkommen brist enligt rapporten var att skydds ronderna i vissa fall saknade skriftliga riskbedömningar. Vid de fall riskbedömningar fanns saknades handlingar för åtgärder och kontroll.

*Rutin kring hot och våld*

Vi har tagit del av vård- och omsorgsförvaltningens rutin gällande hot och våld. För hot och våld ska chefer upprätta en lokal skriftlig rutin för sin verksamhet. Rutinen ska vara känd för medarbetarna. Rutinen ska innefatta åtgärder vid en akut situation, chefens ansvar vid allvarlig hot- och våldssituation och viktiga uppgifter så som uppdaterade anhöriglistor, telefonnummer till väktare, polis med flera.

*Riskbedömning av arbetsmiljön kring brukare*

Då en stor del av vård- och omsorgsförvaltningens verksamhet bedrivs i medborgares hemmiljö finns upprättad riskbedömning av arbetsmiljön ute hos brukare. Bedömningen ska genomföras inom en vecka efter att insatser har påbörjats hos den enskilde. Uppföljning ska göras var sjätte månad eller vid större förändringar av insats. Riskbedömningen görs enligt skala låg – hög risk där enhetschef ansvarar för upprättande av handlingsplan därefter.

---

<sup>4</sup> OSA står för organisatorisk och social arbetsmiljö.

Handlingsplanen kan exempelvis innehålla moment som lämpligt antal anställda per brukarbesök eller åtagande vid besök hos brukare.

Av intervjuer framkommer uppgifter kring att övergripande rutiner och riktlinjer gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inte alltid efterlevs på enheterna.

#### *Prioriteringsordning*

För att undvika risk för överbelastning för personal i förvaltningen har prioriteringsordningar för varje yrkeskategori upprättats. Dessa ska användas om tillgänglig tid inte räcker till för att genomföra samtliga arbetsuppgifter. Prioriteringar görs genom en tabell med sifferskala där 1 är stark prioritet och 4 är låg prioritet.

#### *Samverkan*

Vi har i granskningen tagit del av samverkansavtal upprättat mellan förvaltningen och fackliga representanter i förvaltningsövergripande samverkansgrupp. Syftet med samverkansavtalet är att öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och information, underlätta samverkan mellan parter, lyfta arbetsmiljöfrågor och bidra till att utveckla verksamheten. Samverkansgruppen träffas nio gånger om året.

### **3.3.3. Enkät svar**

Av de 1815 som svarade på enkäten fyllde totalt 256 svarande i fritextsvar, varav de flesta arbetar på särskilt boende eller med hemvård, rehab och service. Majoriteten av fritextsvaren riktar kritik mot arbetsmiljön: såväl chefer som medarbetare upplever arbetsbelastningen som alldeles för hög. Avsaknad av tillräckliga personella resurser leder till att en upplevelse av svårigheter att följa planeringen och att det är pressade scheman. Det har även lett till att personal blir inbeordrad, vilket några av de svarande upplever som problematiskt för deras privatliv samt att de får arbeta för långa pass och arbetar till stor del ensamma på kvällarna, vilket upplevs som obehagligt.

Det förekommer kommentarer om att det pågår kränkande särbehandling på arbetsplatser och att kvinnor får sämre löneförhöjning än män. Samtidigt som medarbetare upplever orimliga krav från chefer och ledningen och att de inte blir lyssnade på så flaggar chefer för att de har för många medarbetare under sig och att de inte kan räkna till åt alla. Vidare så upplevs även den fysiska arbetsmiljön som problematisk, då det råder problem med temperaturen i vissa lokaler samt att det är dålig luft och högljutt, vilket stör arbetsron.

## **3.4. Renhållningsstyrelsen**

### **3.4.1. Rutiner**

Renhållningsverket är certifierade enligt OHSAS 18001, vilket är ett ledningssystem för arbetsmiljö som ska hantera arbetsmiljörisiker och förbättra arbetsmiljön. Certifieringen är tänkt att leda till stöttning i metodiken och uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

Renhållningsverket har även ett ledningssystem enligt kraven på ISO 14001, ISO 9001 samt ISO 45001. Där ingår olika former för att arbeta med arbetsmiljön, såsom skyddsronder, samverkan och riskhantering. Från dessa dokument framgår att det finns rutiner för kontroll och hantering av den fysiska arbetsmiljön, i intervjuer uppges att den struktur som beskrivs i dessa dokument inte alltid följs i sin helhet.

I ISO-rutin (LR 21 riskhantering) anges att det årligen ska utföras skyddsronder, risklistor och medarbetarsamtal inom renhållningsverkets olika verksamhetsområden. Vid behov eller vid

inträffande av olycka eller tillbud ska det utföras en utredning med efterföljande åtgärder. Vid skyddsronder och utredningar ska verkställandet dokumenteras. Det ska även i det dagliga arbetet göras en tillsyn där brister och tillbud åtgärdas eller rapporteras.

#### *Mål för arbetsmiljöarbetet*

Målsättningar för 2019 är att sträva efter en god arbetsmiljö, sjukfrånvaron ska vara lägre än 5 procent och vid rekrytering ska jämnare könsfördelning och mångfald beaktas.

I SAM-enkät genomförd 2018 framgick att en stor del av personalen inte har kunskap om hur man rapporterar skador och tillbud i LISA. Utifrån svaren i SAM-enkäten har det tagits fram ett mål för arbetsmiljön som är att öka tillbudsrapporteringen. Därför har det tagits fram en handlingsplan som innebär att de ska informera om detta på APT-möten.

#### **3.4.2. Former för arbetsmiljöarbetet**

På renhållningsverket genomförs skyddsronder minst två gånger om året per enhet. Under dessa skyddsronder är syftet att finna aktuella brister eller risker med arbetsmiljön. Det framgår från intervjuer att skyddsronder genomförs men att åtgärder från dessa skyddsronder uteblir. Ett exempel på detta är ett vibrerande ventilationsaggregat som har dokumenterats i ett skyddsrondsprotokoll i december 2017 men som fortfarande inte har åtgärdats, trots påtryckningar. Detta ska ha medfört att en medarbetare blivit sjukskriven under en längre period.

Det framkommer i ISO-rutin att arbetsplatsträffar (APT) och samverkansgrupp ska vara en del av arbetet med arbetsmiljön. Av intervjuer framgår att APT genomförs en gång i månaden. Arbetsmiljön är en punkt på dessa möten, men då det till stor del handlar om informationsmöten finns det inte stort utrymme att diskutera arbetsmiljön.

Av intervjuer med renhållningsverkets chefer framgår att problem i arbetsmiljön åtgärdas löpande, på daglig basis. Om inte de fysiska hinder som uppkommer kan lösas direkt finns ett digitalt anmälningssystem som personalen kan använda för att anmäla de avvikelser som de finner på arbetsplatsen. Detta kan till exempel vara höga trösklar som är i vägen för containrar. Personalen uppges vara medvetna om hur de ska använda dessa system.

Det medges från både ledningens och personalens sida att det inte alltid görs tillbudsanmälningar när risker uppstår gällande den fysiska arbetsmiljön. En anledning till detta kan vara att tillbuden ska anmälas digitalt, och att det är ett svårt IT-system att styra från telefonen.

#### **3.4.3. Uppfattningar från intervjuer och enkät**

Det upplevs att det saknas ett strukturerat sätt att arbeta med frågor kring psykosocial arbetsmiljö och ibland uppfattas det som att dessa frågor inte tas på allvar.<sup>5</sup> Det har framkommit att det har gjorts utredningar om den psykosociala arbetsmiljön på renhållningsverket. Under hösten 2018 begärdes av Vision att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skulle undersökas närmare på grund av en oklar organisatorisk och social belastning i arbetsgruppen Ekonomi och kundtjänst. En riskbedömning gjordes och det beslutades att en utredning skulle göras som en första åtgärd. Denna utredning bestod av att en OSA enkät samt ett uppföljande samtal, där företagshälsovården föreslog följande åtgärder:

---

<sup>5</sup> I faktagranskning framkommer att arbetet kring organisatorisk och social arbetsmiljö samt skyddsronder uppmärksammats som områden för åtgärder i renhållningsstyrelsens granskningar inom ramen för intern kontroll under 2018. Granskarna har dock ej fått information om hur arbetet har fortlöpt.

- ▶ Fortsätta med processbeskrivning. Beställningsprocess, ärendehantering, rådgivning. Sätta tidsramar och mål när detta ska vara klart.
- ▶ Hjälpa med att implementera detta från FHV under våren.
- ▶ Ändra telefonsystemet. Införa väntetid samt bestämma tid för väntetidsmål.
- ▶ Ev. hålla i workshops kring hur vi ska implementera processerna i verksamheten.

Det framkommer från intervjuer att det inte har följts upp om åtgärderna har implementerats. I samband med faktagranskning framvisas handlingsplan kring åtgärderna, denna har dock ej påvisats tidigare trots flera förfrågningar. Ytterligare en utredning av den psykosociala arbetsmiljön genomfördes under mars-maj 2019 av företagshälsovården, denna för staben vid renhållningsverket. Det har inte gjorts uppföljning på denna utredning. Vi har även fått uppgifter om att medarbetare har blivit ombudade att via företagshälsovården genomgå psykosociala utredningar när de har uttryckt kritik.

Avseende kränkningar och trakasserier framstår kulturen på arbetsplatsen som att man ska lösa problemen genom samtal och försöka åtgärda problemen direkt. Det görs sällan anmälningar kring kränkningar och trakasserier i systemet LISA. Från personalens sida finns en uppfattning att det inte sker tillräckligt för att åtgärda problem med den psykosociala arbetsmiljön. Det finns en känsla av att problemen sopas under mattan och att spänningar på arbetsplatsen kvarstår även efter samtalen. Det meddelas också att återkoppling och uppföljning av problemen saknas. När frågor om spänningar inom den psykosociala arbetsmiljön lyfts finns en uppfattning att informationen fastnar hos ledningen och att åtgärder sedan uteblir. Verksamheten har därmed upplevelsen att de inte får tillräckligt stöd från ledningen i dessa frågor.

I den enkät som genomförts inom ramen för granskningen återkommer och bekräftas många av ovanstående uppfattningar. Renhållningsverket är den av de tre förvaltningarna där störst andel svarande upplever att arbetsmiljöfrågor inte tas på allvar, då 54 procent av de svarande har svarat instämmer inte alls/instämmer till viss del på påståendet. De svarande från renhållningsverket utgör även den största andelen av de som ställer sig negativa till påståendet att deras arbetsplats arbetar aktivt för att undvika hot och våld samt att de upplever att deras arbetsplats inte är fri från diskriminering och kränkande särbehandling till högre grad än övriga förvaltningar som svarat på enkäten.

Renhållningsverket uppvisar ett positivt resultat i fråga om hur stor andel som vet vem deras skyddsombud är i jämförelse med de andra förvaltningarna, men 31 procent av de svarande vet inte hur de anmäler kränkande särbehandling. Den största andelen svarande från renhållningsverket ställer sig negativa till huruvida de upplever att arbetsplatsträffarna är utvecklande och sker i dialog, då 73 procent har svarat instämmer till viss del/instämmer inte alls.

Det är totalt 19 av de 55 svaranden som har fyllt i fritextsvar. Samtliga av dessa beskriver en dålig arbetsmiljö och de flesta riktar kritik mot ledningen och deras avsaknad till lösningar för problem med arbetsmiljön. Uppfattningen som förmedlas är att det råder en dålig arbetsmiljö med trakasserier, kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen. De insatser som görs från ledningen är inte tillräckliga och det framgår att anställda till och med känner en ovilja från ledningens sida att ta tag i problem med psykosocial arbetsmiljö. Det är till den grad att det tas upp exempel där personal hotas av ledningen med rehab eller omplacering om de inte släpper klagomål.

Ledningen upplevs inte ha förståelse för arbetsmiljöfrågor och inte heller ha någon utbildning inom området. Det upplevs vidare att det råder en tystnadskultur på renhållningsverket, där ledningen föredrar att sopa problem under mattan.



#### **3.4.4. Planerade åtgärder framöver**

Ny förvaltningsdirektör finns sedan oktober på plats och har påbörjat arbete för att skapa systematik och strukturer kring arbetsmiljön. Några av de problemområden och planerade åtgärder som lyfts är:

- ▶ Gemensamma träffar mellan samtliga skyddsombud och arbetsledningen är inplanerade under hösten för att förbättra arbets- och kommunikationsformer.
- ▶ Säkerställa att alla medarbetare rapporterar in tillbud samt arbetsskador i systemet LISA Idag sker inte inrapportering i tillräcklig utsträckning vilket leder till otillräckligt underlag för beslut av insatser. Regelbundna påminnelser till medarbetare och chefer behöver ske om att man ska rapportera tillbud samt varför det är viktigt. Information ska gå ut via skyddsombud, fackliga representanter samt arbetsgivaren, vilket beslutades på samverkan i oktober. Uppföljning ska enligt plan ske i december.
- ▶ Riskbedömningar ska göras och dokumenteras. Förvaltningschefen menar att renhållningsverket i nuläget brister i dokumentationen och tillgängliggörandet av dokumentationen. Ett genomgripande arbete är uppstartat inom driften där samtliga hämtställen kommer att riskbedömas och dokumenteras. Arbetet avses att färdigställas under november månad.
- ▶ En översyn av dokumentstrukturen inom verksamheten är påbörjad. Syftet med översynen är att förbättra tillgängligheten till rutiner och redovisande dokument. Tydlig kommunikation kring vilken dokumentation som finns var planeras till slutet av november.
- ▶ Arbetsgivarens ambition är att avveckla det lokala samverkansavtal som renhållningsverket har i syfte att tydliggöra regelverket. Målsättningen är att genomlysningen av samverkansavtalet är genomfört innan årsskiftet. Arbetet är dock beroende av det centrala arbete som sker kring översyn av det centrala samverkansavtalet.
- ▶ Styrelsens delegationsordning fördelar idag arbetsmiljöansvaret till förvaltningen genom en punkt. Delegationsordningen behöver revideras och förtydligas så att det blir tydligt vilka delar av arbetsmiljöansvaret som styrelsen ska ha rapportering kring för att uppfylla sitt arbetsgivaransvar. Revidering och utveckling av delegationsordning och fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska ske under hösten för att träda i kraft senast den 1 januari 2020.
- ▶ Den arbetsmiljöenkät som kommunen genomför årligen visar att det finns behov av att förstärka kompetensen kring arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren kommer därför att tillhandahålla arbetsmiljöutbildning till samtliga medarbetare, skyddsombud och chefer under hösten 2019. Utbildningen ska innehålla såväl generella delar kring systematiken inom arbetsmiljöområdet samt verksamhetsinriktade delar inom renhållningsverkets verksamhetsområde.
- ▶ Inom verksamheten finns det olika syn på beteendet på arbetsplatsen. Det finns också i vissa delar olika uppfattning om vad som är tillåtet och icke tillåtet. Även den interna kommunikationen har förbättringspotential. 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. Temat för oktoberträffen var löneöversynens ingående parametrar samt samtalsmetodik. Temat för novemberträffen är Hot, våld och kränkande särbehandling. Inför novemberträffen kommer samtliga rutiner gällande hot, våld och kränkande särbehandling att revideras och uppdateras.

## 4. Strategier för arbetet med att minska ohälsa och behålla personal

I detta avsnitt redogörs dels för nyckeltal kring sjukfrånvaro och personalomsättning och dels för kartläggningar, analyser och strategier för att minska ohälsan och möta behovet av en tillfredsställande kompetensförsörjning.

### 4.1. Övergripande nyckeltal och arbete kring sjukfrånvaro och personalomsättning

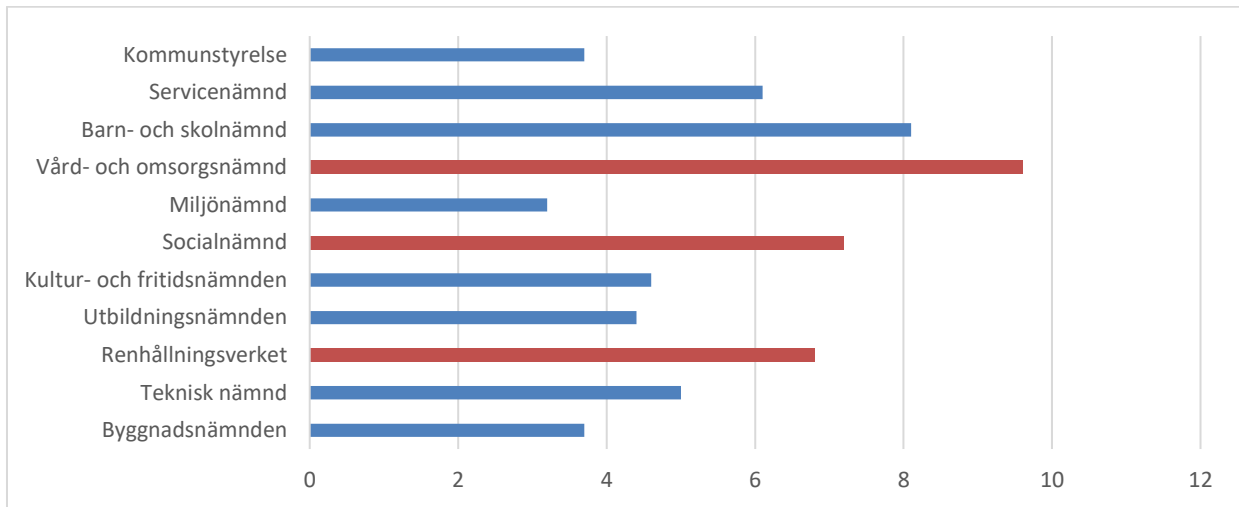
HR-avdelningen har tagit fram statistik över sjukfrånvaro och personalomsättning på förvaltnings-, avdelnings- och enhetsnivå. Personalomsättningen har inte redovisats under några år, då HR-avdelningens IT-system har genomgått en förändring, men sedan 2018 redovisas även personalomsättning.

I nedanstående tabell kan utläsas att vård- och omsorgsnämndens verksamhet har den högsta sjukfrånvaron av de nämnder som granskas. Vi ser även att sjukfrånvaron har stigit inom renhållningsstyrelsen och socialnämnden under perioden januari - maj 2019 jämfört med den totala sjukfrånvaron 2018, medan den har sjunkit inom vård- och omsorgsnämnden.

	Sjukfrånvaro 2018	Sjukfrånvaro jan-maj 2019	Personalomsättning 2018	Personalomsättning jan-maj 2019
Lunds kommun totalt	7,5%	7,5%	12%	5%
Renhållningsstyrelsen	5,5%	6,8%	7,0%	4,0%
Socialnämnden	7,0%	7,2%	15,0%	6,0%
Vård- och omsorgsnämnden	9,8%	9,6%	14,0%	8,0%

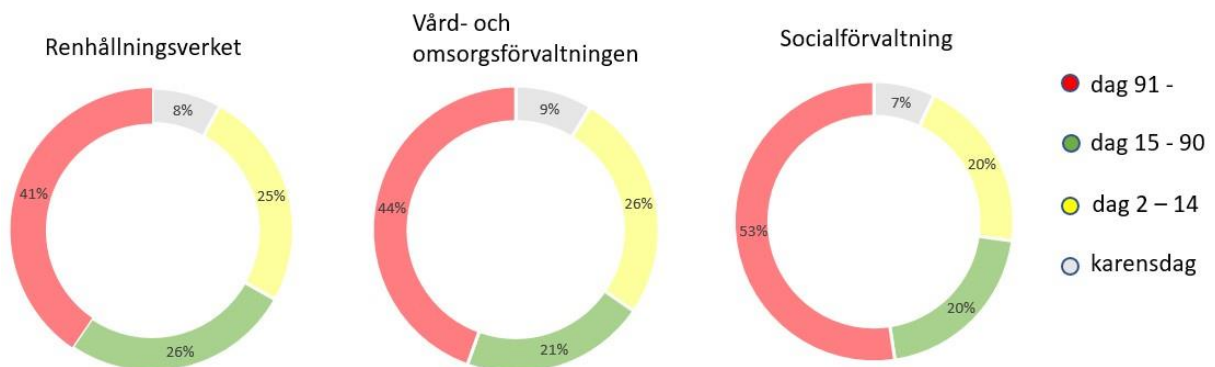
Det framkommer av Lunds årsredovisning 2018 att kommunen står inför stora utmaningar när konkurrensen om arbetskraft tilltar. För att minska rekryteringsbehovet beskrivs att kommunen behöver nå en mer balanserad personalomsättning. Detta görs främst genom att färre säger upp sig, att sjukfrånvaron minskar samt se till att fler arbetar heltid och väljer att skjuta upp pensionen något eller några år.

Nedan redovisas vård- och omsorgsnämndens, socialnämndens samt renhållningsstyrelsens totala sjukfrånvarotal i jämförelse med övriga nämnder i kommunen. Sjukfrånvaron är mätt under perioden jan 2019 – maj 2019. Förutom barn- och skolnämndens sjukfrånvarotal är granskade nämnder och styrelse de tre som uppvisar högst sjukfrånvarotal i kommunen.



Tabell: sjukfrånvaro för nämnder/styrelser i Lunds kommun jan-maj 2019.

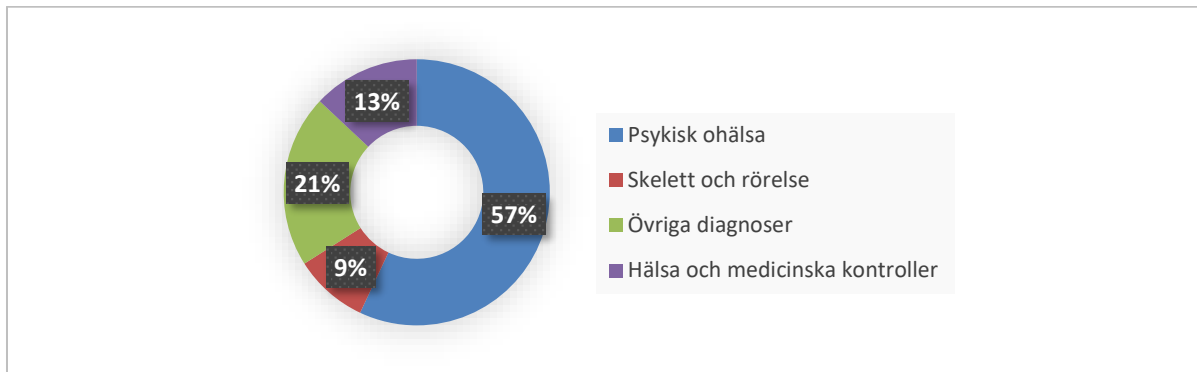
Som en del av den övergripande statistiken har vi tagit del av sjukfrånvaron per antal dagar i nämnderna och renhållningsstyrelsen. Som figuren nedan visar utgörs en stor del av sjukfrånvaron av 91 eller flera dagar.



Figur: sjukfrånvaro fördelat på antal dagar.

Det framgår av årsredovisningen för 2018 att företagshälsovården användes av samtliga nämnder totalt 11 536 timmar, vilket innebär 1,16<sup>6</sup> timmar per medarbetare. Företagshälsan registrerar orsaker till besöken. Som nedan figur redovisar gällde mer än hälften av besöken psykisk ohälsa, för 2017 var denna siffra än högre (63 procent). Kategorin hälsa och medicinska kontroller, som uppgår till 13 procent, innebär bland annat företagshälsovårdens arbete med medicinska kontroller för framförallt nattarbete, arbete med vibrationsexponering och alkohol- och drogtestar.

<sup>6</sup> Innefattar tillsvidare- och visstidsanställda



Figur: företagshälsovårdens insatser 2018

### *Rehabplaner*

Från och med 1 juli 2018 ingår det i SFB<sup>7</sup> att arbetsgivaren ska ta fram en rehabiliteringsplan efter 30 dagars sjukdom om det förväntas att individen ska vara sjuk mer än 60 dagar. Det finns en kommunövergripande mall för hur arbetsgivaren ska arbeta med rehabiliteringsprocessen. I ett första rehabsamtal ingår närmaste chef, fackligt ombud där man tittar på hälsotillstånd och arbetssituation och om det finns en arbetsrelaterad orsak till sjukdom. Om det framgår att det finns ett rehabiliteringsbehov som kräver arbetslivsinriktade åtgärder så ska HR-konsult, företagshälsovården eller annan lämplig aktör vara behjälplig för att upprätta en rehabiliteringsplan.

### *Hälsoplanen*

Hälsoplanen är ett nytt projekt som syftar till att skapa en kommungemensam strategi för att minska ohälsan i Lunds kommun. Sjukfrånvaron i Lunds kommun ligger på en tredje plats för högst sjukfrånvaro i Skåne. I arbetet med hälsoplanen har det tagits in en extern konsult som ska arbeta fram en plan utifrån en analys av sjukfrånvarons orsakssamband. Det finns sedan tidigare strategier för långtidsfrånvaro och bibehållandet av frisk personal men korttidsfrånvaron har inte behandlats tidigare. Projektet är i sin linda, där det inledningsvis görs workshops under oktober och november månad. Genomförandeplan ska verkställas fram till årsskiftet och sedan är det utförande.

#### **4.1.1. Socialnämnden**

Inom socialnämnden görs övergripande uppföljning av sjukfrånvaro i samband med delårs- och årsrapport. Det finns statistik över sjukfrånvaro, personalomsättning samt tillbudsansmälningar på olika nivåer i verksamheten, och vid vissa tillfällen, till exempel vid samverkansträffar, används datan för analys. Det beskrivs från intervjuer att den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro är psykosocial och att man härleder denna analys till rehabsamtal.

### *Rehabråd*

Inom socialförvaltningen har det införts ett samarbete med företagshälsovården och försäkringskassan, där de tillsammans med samtliga chefer inom socialförvaltningen har ett forum för diskussion med två årliga möten angående rehabiliteringsprocessen och sjukdom.

### *Korttidsfrånvaro*

Från intervjuer framgår att när en anställd har haft fem tillfällen med korttidsfrånvaro kallas de på ett möte med enhetschef för att diskutera risker och eventuell handlingsplan för

<sup>7</sup> Socialförsäkringsbalken 30. Kap 6 §

sjukfrånvaro. I nuläget finns inget system för att ansvariga chefer ska få notiser om korttidsfrånvaron överstiger fem tillfällen under ett år, utan det är upp till cheferna att bevaka själva.

#### *Analys av sjukfrånvaro*

Det finns ingen övergripande analys för orsaker kring sjukfrånvaro<sup>8</sup> samt om den är arbetsrelaterad eller ej. Från intervjuer framgår att psykosociala faktorer och hård arbetsbelastning troligtvis hör till de främsta orsakerna till sjukfrånvaro.

#### **4.1.2. Vård- och omsorgsnämnden**

I vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan för 2019 redovisas ett verksamhetsmål kopplat till området *god arbetsmiljö och hälsa*. Indikator för målet är att den totala sjukfrånvaron inte ska överstiga 9 procent. Nämndens verksamhetsplan lägger stort fokus på verksamhetens arbete med kompetensförsörjning och arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Inom det HR-strategiska arbetet har nämnden redovisat sex fokusområden:

- ▶ Kompetensförsörjning och rekrytering
- ▶ Mångfald och inkluderande arbetsgivare
- ▶ Arbetsmiljö och hälsa
- ▶ Anställning och arbetstid
- ▶ Lönebildning
- ▶ Ledarskap

För fokusområdena ser vi särskilt tre områden som riktas sig mot nämndens arbetsmiljöarbete. Ett av dessa är målet att minska sjuktalen och fortsätta arbetet med ett hälsoprojekt, vilket beskrivs nedan.

Av intervju framkommer att nämnden vid sammanträde får information över sjukfrånvarotal vid dagordningspunkten *förvaltningen har ordet*. Nämnden tar också del av personalredovisning vid delårs- och helårsrapport. Utifrån tilldelad statistik kan vi se att nämnden följer upp sjukfrånvaro på avdelning-/verksamhetsnivå och enhetsnivå. Nämnden bryter i årsanalysen även ner sjukfrånvaron för olika åldersgrupper och kön. Det finns kartläggning över antal sjukdagar på förvaltningsnivå och avdelningsnivå.

I intervju framkommer att tillbud enligt LISA har ökat under senare. Skador utan sjukfrånvaro har visat sig vara en ökande kategori. Ökningen anses delvis bero på att arbetsplatser har blivit bättre på att rapportera tillbud. För förvaltningen har 2019 sammanlagt 843 tillbud registrerats mellan perioden januari – augusti. En majoritet av tillbuden är registrerade som; *ej angivet* och *övriga orsaker*. Utifrån intervjuer har det lämnats förslag till HR-avdelningen att ta bort alternativet *övriga orsaker* som ett sätt att bättre kategorisera tillbuden. Det finns även tillagt tillbudsalternativ *Kränkande särbehandling*. Tillbuden följs upp årligen på samverkanträffar med fackliga representanter.

#### *Hälsoprojekt*

Projektet är en del av kompetensförsörjningsplanen och tillhör strategin *förläng arbetslivet* i handlingsplanen. Projektet finansierades av avsatta medel från kommunkontoret för personalförnyelse aktiviteter<sup>9</sup> efter beslut av kommunstyrelsen. Vi har tagit del av delrapport för hälsoprojektet 2019.

Ett av dessa delprojekt är *tidiga signaler*, där fem enhetschefer genomgått utbildningar. Cheferna har också fått tilldelat en teamledare (en erfaren medarbetare). Teamledarna har i

---

<sup>8</sup> Senaste analysen uppges ha gjorts inför 2018. Projektmedel beviljades från kommunstyrelsen, men på grund av personalomsättning i HR-enheten kunde projektet ej genomföras. Rehabiliteringsrådet bildades istället.

<sup>9</sup> 4 mnkr 2018, 2 mnkr för vardera 2019 och 2020

uppdrag att avlasta samt hjälpa chefen i det vardagliga arbetet. Uppsättning av enhetschef och teamledare samt riktade utbildningsinsatser ska kunna möjliggöra för enhetschef att tidigt fånga medarbetare som riskerar ohälsa och stress.

För hälsoprojektet finns det utöver tidiga signaler två delprojekt som koncentreras på fysisk ohälsa hos mer erfarna medarbetare och psykisk ohälsa hos unga. Hälsoprojektet avslutas december innevarande år och kommer därefter utvärderas av Kristianstad högskola. Rapporten beräknas vara klar i början av 2020 och ska därefter återkopplas till förvaltningen. Enligt delårsrapporten 2019 kommer nämnden ta ställning om konstruktiva delar i hälsoprojektet ska implementeras i förvaltningens verksamheter.

#### **4.1.3. Renhållningsverket**

Under perioden januari-augusti 2019 finns det sammanlagt 20 anmälda skador och tillbud inom renhållningsverket. Under 2018 anmäldes sammanlagt 23 skador och tillbud. Om tillbudsrapporteringen fortsätter i samma takt under resten av 2019 kommer arbetsmiljömålet om att öka tillbudsrapporteringen att uppfyllas, då det inte är satt frekvens för hur stort antal tillbuden ska öka med. De orsaker som rapporteras beskriver inte tydligt vad som ligger bakom tillbuden och det blir därmed svårt att härleda vilka åtgärder som kan krävas på ett övergripande plan.

## **4.2. Personalomsättning och strategier för att behålla personal**

### **4.2.1. Socialnämnden**

Personalomsättningen för socialnämnden var 7,2 procent under perioden jan-juli 2019. För hela 2018 var den 8 procent. Från intervjuer framgår att den yrkesgrupp med störst personalomsättning är socialsekreterare. Från statistik över perioden jan-juli 2019 framgår att den största personalomsättningen är inom enheten flykting<sup>10</sup> med 16 procent. Detta förklaras av att det har gjorts stora nedskärningar inom enheten på grund av att flyktingmottagandet har minskat sedan 2015 och 2016. Detta innebär att man har lagt ner verksamheter och att flera tjänster har försvunnit. Det är många som själva har valt att sluta från dessa enheter.

#### *Introduktion för nyanställda*

Inom socialförvaltningen har det satsats extra på introduktionen av socialsekreterare med myndighetsutövning, då det är en grupp med en relativt hög personalomsättning. Syftet med en mer genomgripande introduktionsplan för denna yrkesgrupp är att säkra en god kompetensnivå, förbättra arbetsmiljön och öka motivationen för personalen att stanna längre på deras uppdrag.

#### *Kompetensutvecklingsplan*

För 2019 har det tagits fram en förvaltningsövergripande kompetensutvecklingsplan, där det ingår olika utbildningar, studiecirkel och mötestillfällen för att stärka kompetensen hos personalen.

#### *Fokusgrupper*

Från intervjuer framgår att det kommer hållas fokusgrupper med chefer och medarbetare för att diskutera vilka bakomliggande orsaker det kan finnas till sjukfrånvaro och personalomsättning samt eventuella åtgärder. Det är frivilligt medverka i dessa fokusgrupper och det är upp till enheterna själva att avgöra om de vill delta.

---

<sup>10</sup> Numera är enheten flykting sammanslagen med vuxen, enheten heter Vuxen och flykting.

#### **4.2.2. Vård- och omsorgsnämnden**

2018 hade vård- och omsorgsnämnden en personalomsättning på 14 procent. Det var för året sammanlagt 351 avgångar på 2568 tillsvidareanställda personal. Utifrån befattning kan vi se att sjuksköterskor är den yrkesgrupp med flest avgångar. För denna yrkesgrupp låg personalomsättningen på 26 procent, vilket var en markant minskning från 2017, då omsättningen var 45 procent. I delårsrapporten för nämnden 2019 förs diskussioner kring den höga personalomsättningen. Det framkommer att en stor anledning är konkurrenssituationen mellan kommuner eller andra motsvarande organisationer på arbetsmarknaden, då yrkesgrupper inom vård och omsorg är eftertraktade.

Fram till oktober 2018 fanns för nämnden en avgångsenkät, där anställda som avslutat sin anställning fick möjlighet att kryssa i anledningar. Enkäten har på grund av nytt HR-IT system ej varit tillgänglig under 2019. Utifrån avgångsenkäten för 2018 framgår att 51 procent av avgångarna grundade sig på låga löner och 40 procent på att byte av arbetsgivare innebar intressantare arbetsuppgifter.

För nämnden finns upprättad handlingsplan för kompetensförsörjning. Denna grundar sig på en GAP-analys<sup>11</sup>, som jämfört kompetensbehov med tillgång på kompetens inom organisationen, för att redovisa det faktiska kompetensgapet. Analysen kretsade kring de större verksamhetsområdena i förvaltningen och visade att verksamheter inom förvaltningen kommer vara i stort behov av undersköterskor och stödassistenter framöver, samtidigt som behovet av vård- och stödbiträden minskar. Rekryteringsbehovet uppfattas så stort att traditionell annonsering av tjänster inte är tillräckligt. Analysen visade också på ökade behov både av stödpedagoger inom LSS-verksamheter och sjuksköterskor framöver. I analysen lyfts även ledares uppfattningar av behov hos anställda. En stor utmaning är det ökade kompetenskravet och ytterligare specialiseringar för befattningar inom vård och omsorg.

Utifrån analysen har nämnden årsskiftet 2018/19 beslutat om strategier för kompetensförsörjningsarbetet. Strategierna utgår från SKL:s modell om arbete med Sveriges viktigaste jobb.

- ▶ Använd kompetens rätt
- ▶ Låt fler jobba mer
- ▶ Förläng arbetslivet
- ▶ Skapa engagemang
- ▶ Visa på karriärmöjligheter
- ▶ Bredda rekryteringen
- ▶ Marknadsför jobben
- ▶ Underlätta lönekarriär
- ▶ Utnyttja tekniken

Utifrån ovan nio strategier har nämnden upprättat handlingsplaner med åtgärder inom respektive område.

Av intervju framkommer en stark politisk prioritering kring det arbete med heltid som norm och minskningen av delade turer som ingår i strategin "låt fler jobba mer". En förvaltningsgemensam och partsammansatt arbetsgrupp har i uppdrag att under 2019 se över och skapa förutsättningar för implementering av heltid som norm i förvaltningen. De ska också utreda möjligheterna för avskaffandet av delade turer.

Av intervjuerna framkommer att Lunds kommun har ett lägre heltidsmått per anställd än andra kommuner. I förvaltningen fanns det i december 2018 1383 deltidsanställda och 1807 heltidsanställda. Det har 2018 genomförts pilotprojekt på två enheter. Resultatet visade att medarbetare var nöjda med att arbeta heltid, upplevelsen var att det fanns ökad medverkan på möten och kontinuitet i arbetet. Stressnivån upplevdes sjunka.

---

<sup>11</sup> Metod för analys, till syfte att redovisa nulägesanalys och framtida behov.

### **4.2.3. Renhållningsverket**

Personalomsättningen under perioden januari-juli 2019 var 4,9 procent för renhållningsverket.

Renhållningsverket har tagit fram utbildning och kompetensutvecklingsplan för 2019. Det är till viss del yrkesspecifika utbildningar men där beskrivs också utbildningar som är övergripande och innehåller arbetsmiljö. De insatser som förväntas bidra till att skapa en god arbetsmiljö och därigenom möta behoven av en tillfredsställande kompetensförsörjning är:

- ▶ BAM-dagen. En dags årlig fortbildning för samtliga skyddsombud, ledningsgrupp och driftledare. Syfte: uppdatering av nyheter inom området arbetsmiljö för att stärka alla i sina roller.
- ▶ Ledarutveckling av arbetsledare.
- ▶ Utbildningsdag för all personal på renhållningsverket. Dagen kretsar kring aktuella ämnen, som oftast omfattar miljö, arbetsmiljö och kvalitet. Syfte: personalen ska få kunskap i aktuella frågor.
- ▶ Genomföra introduktionsprogrammet för all nyanställd personal, både vikarier och tillsvidareanställda. Syfte: alla ska få en bra grund för sitt arbete och riskerna ska minimeras.
- ▶ Kommunens tredagars arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.



## 5. Sammanfattande bedömning

### 5.1. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att de granskade nämnderna och styrelsen inte har ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Vi bedömer att det finns varierande grad av brister inom de olika instanserna, där de mest framträdande är:

- ▶ Renhållningsstyrelsen har inte aktivt tagit ansvar för styrning och uppföljning kring arbetsmiljöarbetet, vilket framgår av såväl protokollsgranskning som intervjuer. Därtill redogörs i intervjuer och genomförd enkät för en problematisk arbetsmiljösituation inom renhållningsverket, där medarbetare uppger att det råder en tystnadskultur och att arbetsmiljöproblem sopas under mattan.
- ▶ Vård- och omsorgsnämnden har inte tagit fram strategier för att uppnå kommunfullmäktiges mål kring maximalt 30 medarbetare per chef. Därtill framgår att kommunikationen mellan verksamhetschefer, enhetschefer och medarbetare kring arbetsmiljöfrågor inte fullt ut genomförs på ett strukturerat sätt. Det uppges också att övergripande rutiner inte alltid efterlevs på enhetsnivå.
- ▶ Socialnämndens arbetsmiljöarbete uppges vara toppstyrt i den mån att medarbetare inte involveras i beslut som berör dem. Detta framkommer i såväl samtal med medarbetare som med fackliga representanter. Därtill framkommer brister kring larmrutiner och ensamarbete. Dessa bilder ifrågasätts av ledningen, men vi kan likväl konstatera att det finns sådana upplevelser och att informations- och kommunikationsstrukturer bör ses över. Slutligen är det en hög andel svarande i enkäten som har kritiska synpunkter på deras fysiska arbetsmiljö.

Vad avser kommunstyrelsen bedömer vi att det inte sker en tillräcklig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Detta baserar vi på att det inte genomförts en kommunövergripande medarbetarenkät sedan 2016 och inte heller sammanställts en personalredovisning för 2018, vilket skapat ett längre glapp i den systematiska uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Likaså ser vi bekymmersamt på det faktum att en tillförordnad förvaltningschef tillsattes utan kännedom om arbetsmiljöarbetet och att kommunstyrelsen inte uppmärksammat att det funnits långvariga arbetsmiljöproblem inom renhållningsstyrelsens verksamheter.

Vidare bedömer vi att det saknas en tillräcklig samordning avseende arbetsgivaransvaret. Det är positivt att kommunstyrelsen initierat uppdrag för att stärka kommunstyrelsens uppsiktsplikt, bland annat genom att utreda möjligheten för kommunstyrelsen att bli anställningsmyndighet för hela organisationen. Däremot är det problematiskt att den centrala HR-funktionen endast tillhandahåller och samordnar HR-funktionerna för sju nämnder, vilket vi bedömer leder till den spretighet i tillämpandet av centrala rutiner och styrdokument som uppvisas av renhållningsstyrelsens och vård- och omsorgsnämndens verksamheter. Vård- och omsorgsnämnden har anställt egna HR-funktioner och inom renhållningsstyrelsen finns ej sådan funktion överhuvudtaget.

### 5.2. Svar på revisionsfrågor

#### 5.2.1. Finns det ett ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Ja, samtliga tre granskade nämnder och styrelser har ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns också kommunövergripande rutiner kring detta.

Vi bedömer dock att vissa moment i ledningssystemet brister. Detta grundar sig i att arbetsmiljörutiner inte fullt ut levs upp till ute i verksamheterna och att det för 2019 funnits brister i vissa uppföljningsmoment på grund av införande av ett nytt IT-system inom HR. Till exempel har kommunövergripande medarbetarenkät inte genomförts sedan 2016, vilket vi bedömer är en brist, då den av vår mening är en del av den nödvändiga kartläggning som på olika nivåer möjliggör analys och åtgärder av medarbetares arbetsmiljöupplevelser.

### **5.2.2. Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?**

Ja, det finns en HR-central funktion som koordinerar det övergripande arbetsmiljöarbetet. Därtill redovisar arbetsmiljöpolicyn en ansvarsfördelning. Nämnderna och styrelserna har upprättade dokument för ansvarsfördelning av arbetsmiljöarbetet på nämnds-/styrelsenivå.

Dock ser vi det som problematiskt att organiseringen av HR-funktionerna organiseras olika för nämnderna. Renhållningsverket saknar lokal HR-funktion samtidigt som ledningen inte varit tillräckligt utbildade i arbetsmiljöarbetet. Vård- och omsorgsnämnden har anställt egna HR-funktioner och av de granskade nämnderna är det därmed enbart socialnämnden som använder sig av kommunens HR-funktioner. Detta bidrar till en spretighet i tillämpandet av centrala rutiner och styrdokument, där nämnderna arbetar på olika sätt.

### **5.2.3. Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga?**

Nej, det finns varierande grader av upprättade rutiner och strukturer för att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet bland nämnderna och styrelsen. Vid granskningen ser vi brister kring dessa:

- ▶ Renhållningsstyrelsen saknar former för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ser allvarligt på de brister som framkommit av enkätunderlag och intervjuer. Det upplevs finnas problem inom organisationen gällande kränkande särbehandling och trakasserier. Samtidigt saknas det handlingsplaner och grundläggande arbetsmoment för att motverka problematiken.
- ▶ Inom socialnämnden framkommer problematik kring den fysiska arbetsmiljön. Det framkommer även problematik kring ensamarbete och larmbrist bland personal. Det finns upprättade rutiner för riskbedömningar men det genomförs sällan enligt vissa intervjupersoner.
- ▶ Vård och omsorgsnämnden har en struktur kring formerna för arbetsmiljöarbetet. Det framkommer dock att enheter arbetar ad hoc med rutinerna. Nämnden saknar även en struktur för att hantera arbetsmiljömålet om max 30 medarbetare per chef.

### **5.2.4. Genomförs kartläggningar och uppföljningar regelbundet av ohälsa och sjukfrånvaro samt möjliga orsaker?**

På en övergripande nivå görs löpande uppföljningar över sjukfrånvarotalet för kommunens nämnder. HR-avdelningen följer upp antal dagar, sjukfrånvaro uppdelat på kön och ålder. Statistiken går att härleda ner på enhetsnivå per nämnd för sjukfrånvarotal. Vi bedömer att kommunstyrelsen arbetar på ett tillräckligt sätt kring detta.

- ▶ För socialnämnden görs endast övergripande systematisk uppföljning av sjukfrånvaro i samband med delår- och årsrapport. Vi bedömer att socialnämnden saknar ett samlat arbetssätt för analys av anledningar till sjukfrånvaro, vilket hade kunnat underlätta riktat arbete kring arbetsmiljöinsatser.

- ▶ Renhållningsstyrelsen följer upp tillbud och skador; för 2018 var det 23 anmälda skador och tillbud. Orsakerna som rapporteras beskrivs inte tydligt vilket gör det svårt att upprätta åtgärder. Vi bedömer här att renhållningsstyrelsen kan stärka inrapporteringen av tillbud och arbetsskador.
- ▶ Vi anser att vård- och omsorgsnämnden kan stärka arbetet med kommunikeringen av sjukfrånvarostatistik samt dess orsaker. På enhetsnivå saknas kunskap kring resultat av kartläggningar. Vi ser tendenser att viktig arbetsmiljöinformation ibland stannar på ledningsnivå.

### **5.2.5. Vilka strategier har kommunstyrelse och nämnder för att minska ohälsan bland anställda?**

Kommunövergripande pågår arbete med en hälsoplan, som ska resultera i en strategi för att minska ohälsan bland anställda. De granskade nämnderna har också initierat egna projekt; bland annat har socialnämnden ett rehabråd och vård- och omsorgsnämnden har under 2019 arbetat med ett hälsoprojekt, där fokus har legat på att upptäcka tidiga signaler på ohälsosamt beteende bland medarbetare. Renhållningsstyrelsen saknar egna strategier och projekt.

Vi bedömer att det är angeläget att det finns en kommunövergripande strategi kring detta område för att strukturerat arbeta med sjukfrånvaron inom de nämnder och verksamheter där sjuktalen är höga.

### **5.2.6. Vilka strategier finns för att skapa en god arbetsmiljö och därigenom möta behoven av en tillfredsställande kompetensförsörjning?**

För 2018 hade Lunds kommun en personalomsättning på 12 procent, där socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden hade ännu högre personalomsättning. Nämnderna och styrelsen har upprättat kompetensförsörjningsplaner, men arbetar olika aktivt med dessa.

- ▶ Vård- och omsorgsnämnden har genomfört en GAP-analys över nämndens framtida kompetensbehov vilket vi ser positivt på. Nämndens kompetensförsörjningsplan har upprättade strategier och handlingsplan som vi anser bringa tydlighet i kompetensförsörjningsarbetet. Det är dock av vår bedömning att nämnden kan arbeta mer övergripande med kompetensförsörjningen, då vi endast sett pilotprojekt på två enheter i dagsläget. Vi ser också kritiskt på att nämnden inte använt avgångsorsaksenkäten innevarande år.
- ▶ För renhållningsstyrelsen var personalomsättningen 4,9 procent under första halvan av 2019, vilket är lågt i jämförelse med övriga granskade nämnder. Renhållningsstyrelsen har tagit fram utbildningar och kompetensutvecklingsplan som syftar att öka kompetensen inom personalen, vilket vi ser positivt på.
- ▶ Socialnämnden har haft en stor personalomsättning bland socialsekreterare och har satsat på introduktionsutbildning för målgruppen. I nämndens kompetensförsörjningsplan finns satsningar kring utbildningar för att stärka kompetensen hos medarbetare. Vi anser att socialnämnden har en tillräcklig struktur kring kompetensförsörjningsarbetet.

## **5.3. Rekommendationer**

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Löpande hålla sig uppdaterade kring nämnders och styrelsers arbetsmiljöarbete utifrån nödvändiga indikatorer, och häri återuppta medarbetarenkäter som ett sätt att kartlägga och därefter analysera medarbetarnas arbetsmiljö.
- ▶ Vid tillsättning av förvaltningsdirektörer förvissa sig om att dessa har den kompetens som krävs.
- ▶ Förtydliga ansvar och roller bland HR-central och HR-lokal personal utifrån olika organiseringar.
- ▶ Se över möjligheten att upprätta enkät för avgångsorsaker på kommunövergripande nivå som ett sätt att analysera anledning till avslut av anställning.

Vi rekommenderar renhållningsstyrelsen 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.

Vi rekommenderar vård- och omsorgsnämnden att:

- ▶ Planera hur arbetet med kommunfullmäktigemålet gällande 30 medarbetare per enhetschef ska utföras i organisationen.
- ▶ Förtydliga kommunikationen av viktiga arbetsmiljöuppgifter från ledningsnivå till enhetsnivå.
- ▶ Försäkra att arbetsmiljörutiner på enhetsnivå efterlevs.

Vi rekommenderar socialnämnden att:

- ▶ Utveckla analyser kring orsaker till sjukfrånvaro.
- ▶ Säkerställa att larmrutiner och rutin kring ensamarbete fungerar tillfredställande.
- ▶ Genomföra åtgärder för att säkerställa en tillfredsställande fysisk arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

Lund den 20 november 2019

Sara Shamekhi  
EY

Gustav Malm Mark  
EY

David Maxe  
EY

## Källförteckning

### Intervjuade funktioner

#### *Kommunövergripande:*

- ▶ Kommunstyrelsens presidium
- ▶ Kommundirektör
- ▶ HR-direktör
- ▶ Fackliga funktioner

#### *Vård- och omsorgsnämnden*

- ▶ Vård- och omsorgsnämndens presidium
- ▶ Förvaltningsdirektör, vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ Verksamhetschefer, vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ HR-chef samt HR-funktioner, vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ Fackliga representanter samverkan, vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ En enhetschef, vård- och omsorgsförvaltningen
- ▶ Medarbetare från en utvald enhet, vård- och omsorgsförvaltningen

#### *Socialnämnden*

- ▶ Socialnämndens presidium
- ▶ Förvaltningsdirektör, socialförvaltningen
- ▶ Verksamhetschefer och biträdande verksamhetschef, socialförvaltningen
- ▶ HR-enheten som jobbar mot socialförvaltningen
- ▶ Fackliga representanter samverkan, socialförvaltningen
- ▶ En enhetschef, socialförvaltningen
- ▶ Medarbetare från en utvald enhet, socialförvaltningen

#### *Renhållningsstyrelsen*

- ▶ Renhållningsstyrelsens presidium
- ▶ Renhållningsverkets, t.f. förvaltningsdirektör
- ▶ Driftschef, renhållningsverket
- ▶ Driftledare, renhållningsverket
- ▶ Fackliga företrädare, renhållningsverket
- ▶ Medarbetare från en utvald enhet, renhållningsverket

### Medverkat vid intervjuerna:

- ▶ Bertil Göransson, förtroendevald revisor
- ▶ Anna-Lena Håkansson, förtroendevald revisor
- ▶ Lennart Nilsson, förtroendevald revisor
- ▶ Liv Severinsson, förtroendevald revisor

### Dokument

#### *Övergripande dokument*

- Kommunstyrelsens reglemente
- Arbetsgivarpolicy 2018
- Arbetsmiljömål 2018
- Arbetsmiljöprocess
- Årsanalys 2018

- Ekonomi och verksamhetsplan 2019
- Rehabiliteringsprocessen 2018
- Rutin kränkande särbehandling 2018
- Rutin årlig SAM-uppföljning 2018
- Systematiskt arbetsmiljöarbete föreskrifter 2001

#### *Renhållningsstyrelsen*

- Handlingsplan SAM-uppföljning (renhållningsverket)
- Delegationsordning för Renhållningsstyrelsen 2019
- Delegering av arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöuppgifter.
- Ledningssystem för renhållningsstyrelsen
- Verksamhetsplan för renhållningsstyrelsen 2019.
- Utbildning och kompetensutvecklingsplan för 2019 för renhållningsstyrelsen.

#### *Socialnämnden*

- Delegation av arbetsmiljöansvar för Socialnämnden.
- Förvaltningsövergripande kompetensutvecklingsplan 2019 för socialförvaltningen
- Månadsuppföljning av pulsen
- Rutin för systematiska arbetsmiljöarbete, socialförvaltningen
- Rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Verksamhetsplan socialnämnden 2019.
- Samverkansavtal
- Medarbetarsamtalsmall
- Introduktionsplan för socialsekreterare med myndighetsutövning

#### *Vård- och omsorgsnämnden*

- Avgångsorsak webbenkät 2018
- Prioriteringsordningar, befattning, fastställd 2018
- Delårsrapport 2019
- Delrapport av Hälsoprojekt 2019-05
- GAP-analys 2018
- Handlingsplan för kompetensförsörjning 2019
- Inspektionsmeddelande arbetsmiljöverket 2019
- Svar till arbetsmiljöverket på inspektionsmeddelande 2019
- Tillämpning av samverkansavtalet 2011
- Rutin för skydds rond – fysisk samt organisatorisk och social arbetsmiljö
- Rutin årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2019
- Rutin vid hot och våld 2017
- Rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier 2018
- Verksamhetsplan 2019
- Delegation av arbetsmiljöuppgifter 2009
- Delegationsplan fastställd 2018
- Riskbedömning av arbetsmiljön kring brukare rutin 2018
- Årsanalys 2018
- Resultat av skydds rond OSA 2018

## Bilaga 1. Enkätundersökning

I den enkät som genomfördes inom ramen för granskningen svarade totalt 2287 av 3415 mottagare, vilket ger en svarsfrekvens på 67 procent. Svarsfrekvensen för respektive förvaltning framgår i nedanstående tabell. Av samtliga svaranden så är det 6 procent som svarat att de har personalansvar som chef och ytterligare 9 procent som har personalansvar på annat sätt än som chef. Enkäten skickades ut den 30 september 2019 och var öppen för besvarande fram till och med den 16 oktober.

Svarsfrekvens per förvaltning		
Renhållningsverket	Socialförvaltningen	Vård- och omsorgsförvaltningen
<b>46,2%</b> 55 svar, 119 mottagare	<b>55,5%</b> 417 svar, 752 mottagare	<b>71,3%</b> 1815 svar, 2544 anställda (heltid och deltid)
<p><b>16 %</b> har personalansvar som chef, 9 av 55 svaranden.</p> <p><b>5 %</b> har personalansvar på annat sätt än chef, 3 av 55 svaranden.</p>	<p><b>11 %</b> har personalansvar som chef, 44 av 406 svaranden.</p> <p><b>3 %</b> har personalansvar på annat sätt än chef, 12 av 406 svaranden.</p>	<p><b>5 %</b> har personalansvar som chef, 82 av 1786 svaranden.</p> <p><b>10 %</b> har personalansvar på annat sätt än chef, 187 av 1786 svaranden.</p>

### 5.4. Enkäten i sin helhet

På uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer genomför EY en granskning kring arbetsmiljö i vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden och renhållningsstyrelsen.

Det övergripande syftet med granskningen är att bedöma om styrelse och nämnder bedriver ett tillfredställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer.

Som en del i granskningen genomför vi därför denna enkätstudie för att få en bättre inblick hur personal i berörda förvaltningar upplever sin arbetsmiljö.

Frågorna tar bara några minuter att besvara. För att kunna sammanställa resultatet och genomföra eventuella bortfallsanalyser kommer resultatet insamlas icke-anonymt men behandlas strikt anonymt. Inget av resultaten kommer behandlas på individnivå. Redovisning sker endast på avdelningsnivå om antalet svarande överstiger 20 personer. Vänligen svara senast den 4 oktober.

1. **Jag arbetar på** (rullgardinsalternativ)
  - *Socialförvaltningen*
    - Barn, unga och familjestöd
    - Socialpsykiatri
    - Vuxen och flykting
    - Övriga avdelningar, socialförvaltningen
  - *Vård- och omsorgsförvaltningen*
    - Hemvård, rehab och service
    - Särskilt boende
    - Boende LSS

- Stöd och aktivering för personer med funktionsnedsättning
- Myndighetsfunktion
- Övriga avdelningar, vård- och omsorgsförvaltningen
- *Renhållningsverket*
  - LRV drift
  - Övriga avdelningar, LRV

*Alternativ på samtliga av nedanstående frågor om inget annat anges: instämmer helt, instämmer till stor del, instämmer till viss del, instämmer inte alls.*

2. Mitt arbete känns meningsfullt
3. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
4. Jag rekommenderar gärna andra att börja arbeta på vår arbetsplats
5. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
6. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
7. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
8. Det är tydligt vilka arbetsuppgifter jag ansvarar för
9. Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet
10. Vi har regelbundna arbetsplatsträffar (APT)
  - Ja
  - Nej

*Alternativ på samtliga av nedanstående frågor: instämmer helt, instämmer till stor del, instämmer till viss del, instämmer inte alls.*

11. Om ja, jag upplever att våra arbetsplatsträffar är utvecklande och sker i dialog
12. Jag upplever min arbetsbelastning som rimlig
13. Jag har möjlighet till återhämtning efter intensiva arbetsperioder
14. På min arbetsplats arbetar vi aktivt för att undvika hot och våld
15. Jag upplever att min arbetsplats är fri från diskriminering och kränkande särbehandling
16. Jag vet vem som är mitt skyddsombud
  - Ja
  - Nej
  - Vi saknar skyddsombud på vår arbetsplats
17. Jag har en god fysisk arbetsmiljö
  - Ja
  - Nej



18. Jag vet hur jag anmäler tillbud och arbetsskador

Ja

Nej

19. Jag vet hur jag anmäler kränkande särbehandling

Ja

Nej

20. Jag upplever att arbetsmiljöfrågor tas på allvar på min arbetsplats

21. Övriga kommentarer: *Du är välkommen att lämna övriga synpunkter kring din arbetsmiljö*

Öppet svarsfält