

Rebecka Bernström, Nämndsekreterare
Tfn:
E-post: Rebecka.Bernstrom@hylte.se

2018-10-2309-18

näringslivsnämnden

Arbets- och

2018 ANN0004

Svar på missiv granskning arbetsmiljö

PwC har på uppdrag av Hylte kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens arbetsmiljöarbete samt brandskydd. Revisionsobjekt är kommunstyrelsen, barn- och ungdomsnämnden och omsorgsnämnden. PwC gör som sammanfattande bedömning att kommunen inte lever upp till en ändamålsenlig arbetsmiljö.

Revisorerna önskar ta del av de åtgärder kommunstyrelsen och nämnderna avser att vidta med anledning av granskningsresultatet. Revisorerna önskar därför svar på följanden frågor:

- Vilka åtgärder ämnar kommunstyrelsen och nämnderna vidta med anledning av de brister som framkommit kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Svar: Kommunstyrelsen och nämnderna kommer att vidta följande åtgärder:

Arbetsmiljöpolicy – personalenheten kommer arbeta fram en reviderad policy och samverkan kommer ske i cesam under hösten 2018. Ett färdigt förslag ska finnas för politiskt beslut våren 2019. En workshop med en arbetsgrupp av fackliga representanter har sammankallats för att starta upp arbetet med den nya arbetsmiljöpolicyen. En del i arbetet är att fastställa hur, vad och när uppföljning/redovisning ska ske till nämnden/kommunstyrelsen.

Brister har konstaterats i delegeringen av arbetsmiljöuppgifter som fanns våren 2018. Arbetet pågick då redan med en revidering och nytt beslut finns om reviderad arbetsmiljöuppgiftsfördelning, taget i kommunfullmäktige 2018-08-30. Denna arbetsmiljöuppgiftsfördelning inkluderar även spridning av erfarenheter.

I rapporten görs bedömningen att befintliga system och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet är otillräckliga. I rapporten saknas en beskrivning av att Hylte kommun har ett arbetsmiljöhjul/årsplan som ska uppdateras och brytas ned varje år. Även rutinen kring enkäten för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet saknas (SAM-enkäten) återgiven, vilket är en viktig och grundläggande del i verksamheternas analys av vad som behöver förbättras i det systematiska arbetsmiljöarbetet och som inkluderar uppföljning av att t.ex. riskbedömning av verksamheten görs. Slutsatsen som dras av detta är att rutinerna brister i kommunikationen utåt och – i linje med framkommen brist i rapporten – behovet finns av att underlätta informationssökningen på intranätet och presentera systematiken i arbetsmiljöarbetet på ett mer samlat sätt. Detta arbete ska göras utifrån och synkroniserat med arbetet att ta fram en ny arbetsmiljöpolicy. I cesam 180903 fördes även en dialog om rutinen för tillbud och parterna konstaterade då att bristerna inte är rutinen i sig utan att det finns



brister i tillämpningen, vilket nämnderna avser åtgärda genom implementering av ett digitalt systemstöd.

- Hur och vilka åtgärder ämnar kommunstyrelsen och nämnderna vidta med anledningen av att det saknas dokumenterad systematisk för rapportering, uppföljning och återkoppling av arbetsmiljöarbetet till kommunstyrelsen och nämnderna?

Svar: Kommunstyrelsen och nämnderna rapporterar idag nyckeltalen sjukfrånvaro och nöjd medarbetar-index. Nöjd medarbetarindex utgörs av värdet på HME (hållbart medarbetarengagemang) som är en bas i den årliga medarbetarenkäten om arbetsmiljön. En komplettering av nyckeltalen som rapporteras görs genom att vidareutveckla avsnittet "Arbetsmiljö" (eller motsvarande rubrik) i bokslut och delårsbokslut genom till exempel kommentar kring medarbetarenkätens resultat, resultat SAM-enkät och det kvalitativa arbete som är aktuellt inom respektive nämnds verksamhet.

- Vilka åtgärder kommer kommunstyrelsen och nämnderna att vidta baserat på de problemråden som framkommit kopplat till medarbetarnas arbetsmiljö?

Svar: Kommunstyrelsen och nämnderna kommer att vidta följande åtgärder/arbetar med följande åtgärder utifrån definierade problemområden:

I avsnittet om problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö nämns brister som påpekats av Arbetsmiljöverket i inspektioner, i de delar som rör arbetsuppgiftfördelning har detta redan kommenterats ovan. När det gäller skriftliga säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för hot eller våld finns en generell, övergripande handlingsplan vid hotfulla situationer inom kommunen samt stöd för förebyggande arbete. Det är dock viktigt att göra en bedömning av risken för hot och våld både för arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetsuppgifter och situationer. Arbetsmiljöverkets inspektioner och krav har varit riktade till specifika verksamheter, verksamheter som har vidtagit och kommer att vidta nödvändiga åtgärder för att uppfylla kraven om riskbedömning och rutiner gällande arbeten som kan medföra risk för hot eller våld på den specifika arbetsplatsen.

Brister i hantering av klagomål inom arbetsmiljön: I cesam 180903 fördes dialog om rutinen för tillbud och konstaterade att bristerna inte är rutinen i sig, utan att det finns brister i tillämpningen i vissa fall. Det saknas ett digitalt systemstöd som kan stötta i uppföljning och process, vilket nämnderna avser åtgärda genom implementeringen av ett digitalt systemstöd. Det kan tilläggas att förslag på ny policy mot kränkande särbehandling har tagits fram och väntar på politiskt beslut och att förslag på uppdaterade rutiner vid kränkande särbehandling har presenterats för cesam och kommer att samverkas under hösten 2018.

Ett område som definierats som ett problemområde är kompetensförsörjningen. Svårigheterna som lyfts i granskningen är att det är svårt att attrahera ny personal på grund av det geografiska läget samt att det råder brist på utbildad personal inom flera yrkesområden i offentlig sektor. Detta är en utmaning som finns hos alla offentliga arbetsgivare i Sverige idag i olika utsträckning, och även SKL arbetar med denna utmaning. Kommunen arbetar i dagsläget fram en kompetensförsörjningsstrategi som också ska mynna ut i olika handlingsplaner och aktiviteter. Syftet är att strategin ger en enhetlig riktning och styrning samt medvetenhet om samband och prioriteringar. Mycket arbete pågår redan vad gäller till exempel lönepolitiskt arbete och arbetsmiljö, och övervägande kring resurser kommer behandlas i samband med arbetet med REP (Resultat- och Ekonomisk Plan) för 2019.

Det sista området som definierats i rapporten är ökade kostnader för företagshälsovården. Grunden för ökade kostnader ser vi är kopplade till en ökning av antalet anställda, en ökning av sjukfrånvaron, en förändring i folkhälsa och arbetsmiljöfrågor så som till exempel personalomsättning. Som rapporten konstaterar äskas medel för en förstärkning med en personalkonsult för att arbeta proaktivt med detta samt i större utsträckning möjliggöra egna arbetsinsatser istället för att vara beroende av företagshälsovården, detta kommer prövas i REP-processen. Därutöver pågår dialog om utökat samarbete och förbyggande arbete med hälsoutvecklarna.

- Vilka åtgärder kommer att vidtas för att säkerställa att chefer har adekvat kompetens och förutsättningar för ett fullgott arbetsmiljöarbete?

Svar: Idag går alla nya chefer Chef- och ledarprogrammet, där BAM är en delkurs. Cheferna får årligen genomgång via olika möten med personalenheten till exempel via Ledarforum och främst Frukostmöten. På dessa möten får alla chefer information och genomgångar när det blir förändringar i exempel rutiner, policy eller AFS (arbetsmiljöverkets författningssamling). Utöver detta har cheferna möjlighet och befogenheter att gå på kurser hos externa aktörer utifrån eget utbildningsbehov, prenumerera på nyhetsbrev inom området och vid större individuellt utbildningsbehov finns möjlighet till individuella utbildningsplaner. Konstateras ett större gemensamt behov av utbildningsinsatser är det dock ekonomiskt att Hylte kommun istället anlitar en föreläsare, vilket till exempel diskuteras för 2019 vad gäller utbildning inom OSA – organisatorisk och social arbetsmiljö. En större satsning görs även inom arbetsmiljön genom det värdegrundsarbete som kopplas till kommunens vision.

Per Borg
Kommunchef

Ann Larsson
Tf personalchef