

2020-09-29

Kommunledningskontoret

Dnr. 2020 KS0315

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hylte kommun granskat kommunens arbetsmiljöarbete. Denna är en uppföljning av tidigare revision som genomfördes år 2018. Granskningen visar att arbetsmiljöarbetet till viss del är uppfyllt. Det finns fortfarande delar som kan utvecklas och information som kan förbättras.

Följande rekommendationer lämnas till Kommunstyrelsen:

Att ny arbetsmiljöpolicy snarast färdigställs och fastställs vilket ersätter nuvarande arbetsmiljöpolicy från år 1998.

Personalkontorets svar:

Arbetsmiljöpolicy antogs av Central samverkansgrupp i februari månad 2020 och förhandlingen med Kommunal var genomförd i juli månad 2020.

Arbetsmiljöpolicy kommer att behandlas i Kommunstyrelsen på sammanträdet den 2 oktober och i fullmäktige den 22 oktober.

Säkerställa att uppföljning genomförs av åtgärder med utgångspunkt utifrån vad som framkommer i genomförda skyddsronder och riskbedömningar

Personalkontorets svar:

Under ledning av ny kommunchef har omstart av arbetsmiljöarbetet påbörjats. Personalenheten har också anställt en ny HR-strateg vars huvudsakliga arbetsuppgifter att utveckla arbetsmiljöarbetet. I detta arbete ingår att förtydliga ansvaret, när arbetsmiljöarbetsuppgifter ska genomföras, vilka dokument som används, utveckla tillgängligheten på intranätet, utbilda och informera samt stödja chefer och skyddsombud i processen. Arbetet sker i dialog med fackliga företrädare i central samverkansgrupp och på central skyddskommitté med Kommunal. Säkerställandet kommer att ske genom att HR-strateg utformar ett årshjul över det systematiska arbetsmiljöarbetet. HR-strateg kommer att påminna chefer om när olika arbetsmiljöarbetsuppgifter ska genomföras. Utformningen av årshjulet kommer att ske i samverkan med fackliga företrädare samt chefer.

Att uppmärksamma även chefernas arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Personalkontorets svar:

Under år 2019 uppmärksammade Kommunstyrelsen att sjuktalen ökade. Som ett led i arbetet med att förbättra detta antogs en handlingsplan för minskade sjuktal. Denna plan innehåller delar för att undersöka och förbättra chefers arbetsmiljö. De områden som personalkontoret arbetar med är ”Utveckla stödet till chefer kring arbetsanpassning och rehabilitering” samt ”Översyn av chefernas arbetssituation”.

Den senare fokuserar på vilket stöd cheferna upplever att de har och vad de eventuellt saknar. Arbetet kommer att inledas under oktober månad 2020 genom att en enkät skickas till samtliga chefer i kommunen. Denna besvaras anonymt och kommer att ligga till grund för förslag på förbättringar.

Personalkontoret arbetar också med att förnya kompetensförsörjningsplanen samt en plan för att utveckla arbetet med att framstå som en attraktiv arbetsgivare. Bedömningen är att detta kan underlätta för chefer i rekryteringsarbetet.

För att underlätta chefers arbete med personal- och lönesystemet Heroma har ett arbete påbörjats på Omsorgskontoret och Barn- och ungdomskontoret. Arbetet innebär att lönekonsulter arbetar upp till en halv dag på respektive kontor en gång i veckan och visar och hjälper chefer med det som de har behov av.

Varje kontor och dess chefer har en utsedd HR-strateg, en lönekonsult och en ekonom att konsultera och ta stöd av i de frågor chefer önskar och har behov av. Ekonomienheten och personalenheten har under hösten 2020 påbörjat ett ökat samarbete i syfte att förbättra stödet till cheferna.

Säkerställa att kommunens system för digital tillbuds- och skadeanmälan (KIA) implementeras i samtliga verksamheter och att utfallet av inrapporterade ärenden följs upp löpande så att åtgärder, vid behov, kan vidtas.

Personalkontorets svar:

Som en del i omstarten av arbetsmiljöarbetet kommer HR-strateg som fått i uppdrag att utveckla arbetsmiljöarbetet även ansvara för säkerställandet av att KIA implementeras i verksamheterna. Under hösten kommer det påbörjas utbildningssatser för chefer och skyddsombud. Det kommer också att göras informationsinsatser riktade mot samtliga verksamheter för att tydliggöra systemets funktioner samt arbetsgången, syftet och nyttan med tillbuds- och skadeanmälan. Detta sker bland annat genom en revidering av den interna webbplatsen. En rutin har också utarbetats där syfte och ansvar för de olika arbetsmiljöarbetsuppgifterna tydliggörs. Denna kommer att kommuniceras via intranätet, på chefsforum, på facklig samverkan samt facklig information.

Från september månad sker även månadsvis rapportering genom utskick från ansvarig HR-strateg av inkomna ärenden till varje kontorschef samt de fackliga representanterna.

Kontorscheferna i sin tur har i uppdrag att rapportera till respektive nämnd samt följa upp att enhetscheferna följer upp och hanterar inkomna ärenden.

Personalenheten föreslår att kommunstyrelsen säkerställer att uppföljning sker och att åtgärder vidtages genom internkontroll av kontorens och nämndernas arbete.

Att chefer ges utrymme och får tillgång till önskat stöd avseende arbetsmiljöarbetet

Personalkontorets svar:

Den enkät som kommer att skickas ut till cheferna under oktober månad 2020 kommer också att innehålla fråga om vilket stöd chefer saknar och önskar som stöd för arbetsmiljöarbetet. Denna besvaras anonymt och kommer att ligga till grund för förslag på förbättringar.

Personalkontorets nya HR-strateg har också till uppdrag att ständigt kommunicera relevanta förändringar avseende arbetsmiljöfrågor med kommunens chefer.

Ny arbetsmiljöutbildning för kommunens chefer implementerades hösten 2019. Numera är utbildningen uppdelad på två dagar för chefer, en dag för skyddsombud samt en halvdag tillsammans.

Syftet med detta var att chefer ska få forum för specifika chefsfrågor om det ansvar arbetsmiljöansvaret innebär. Nytt är också en halv dags utbildning för chefer och skyddsombud årligen om nyheter inom arbetsmiljöområdet samt genomgång av årshjulet.

Monica Randelid
Personalchef