

Ks § 115

Dnr KS 2021/148

Svar på revisorernas granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar besvara revisorernas granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen med förvaltningens förslag till yttrande.

Ärendebeskrivning

KPMG har genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen där de bedömer att kommunstyrelsen överlag bedriver ett tillfredställande systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen som utgår från lagstiftning, föreskrifter samt kommunala mål och riktlinjer. Det finns övergripande mål, policys, riktlinjer och rutiner för SAM samt att återrapportering sker årligen till kommunstyrelsen och inom samverkanssystemet.

När det gäller de rekommendationer som läggs fram instämmer förvaltningen om vikten av ett tydligt reglemente som beskriver arbetsmiljöansvaret och fördelning av arbetsmiljöuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet med utgångspunkt i att kommunen har en förvaltning.

Förvaltningens arbetsmiljöpolicy togs fram 2018 och är ett viktigt styrdokument och kopplas till Arbetsmiljöverkets AFS 2001:1. Uppföljning av SAM sker 1 gång per år genom facklig samverkan samt rapportering i KSAU och i kommunstyrelsen.

Förvaltningen menar också att fastställd arbetsmiljöpolicy bör ses över löpande och i samband med att nya mål och riktlinjer tas fram.

Förvaltningen lyfter vikten av att beslutad arbetsmiljöpolicy bör följas upp, ses över och därefter fastställas politiskt på ett systematiskt sätt. Ett förslag är att detta sker i samband med att varje ny mandatperiod inleds tillsammans med beslut om övergripande arbetsmiljömål och resurser. Förvaltningen bryter därefter ner arbetsmiljömålen på verksamhets- och enhetsnivå och för dem vidare ut i organisationen. Arbetsmiljömålen blir sedan del av den årliga uppföljningen av det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet och återrapporteras till KSAU och kommunstyrelsen.

HR-avdelningen genomför en introduktion separat i arbetsmiljöfrågor för nya chefer. Centralt erbjuds också arbetsmiljöutbildningar till såväl nya chefer som befintliga

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 115 forts.

chefer. Den lokala introduktionen säkerställer respektive verksamhet och till stöd finns HR-avdelningen. Nytt från sommaren och hösten 2021 är att det sker/erbjuds digital introduktion där samtliga stödfunktioner bidrar till att ge en kvalitativ introduktion för nya chefer.

Vid introduktion av nya enhetschefer inom stöd och omsorg används checklistan ”Introduktion för nyanställd chef”, vilken bland annat innehåller genomgång av det systematiska arbetsmiljöarbetet med SAM-checklistan som arbetsmetod. Nyanställda chefer anmäls även till den nästkommande övergripande arbetsmiljöutbildningen som HR arrangerar tillsammans med skyddsombud.

I den årliga uppföljningen av SAM ingår uppföljning av regelbundna riskbedömningars genomförande och kring chefers arbetsmiljökunskaper. Likaså sker en uppföljning i samband med fördelning av arbetsmiljöuppgifter kring chefens kunskaper och medarbetarsamtal. När det gäller medarbetarsamtal som inte genomförts så handlar det om ett fåtal och har berott på omständigheter som inte kunnat förutsetts på förhand. Åtgärder är vidtagna och bristen är korrigerad. Gällande riskbedömningar på större förändringar som exempelvis Heltidsarbete som norm, har dessa genomförts gemensamt i verksamheten med övergripande chefer, enhetschefer och skyddsombud. I den verksamhetsgemensamma handlingsplanen för SAM har skyddsronderna fokus och följs upp löpande över året.

Vad gäller kvalitetssäkrad rapportering av tillbud och arbetsskador genomförs under hösten pilotprojekt i systemet KIA (Kommuners informationssystem om arbetsmiljö). Piloter körs partsgemensamt i samtliga verksamheter. KIA innehåller rapportsystem för tillbud och skador samt en integrerad riskhantering. Utvärdering sker vid årsskiftet. Om beslut tas om ett nytt system sker implementering under våren 2022 med tillhörande rutiner och en kommunikationsplan.

Inom Stöd och omsorgsverksamheten förs systematiska verksamhetsdialoger som ett forum där socialchef, omsorgschef, tre enhetschefer och stödfunktioner träffas 4–6 gånger per år. En punkt är ”personal” där deltagarna följer upp och analyserar frisknärvaro, tillbud och arbetsskador. Genom denna dialog genomlyses risker.

Med systematik ges fortlöpande information om pågående ärenden av vikt samt arbetsmiljöfrågor i KSAU under den stående punkten dialogärenden. Under punkten ges möjlighet för KSAU att kalla tjänstepersoner och/eller verksamhetsansvariga. Alternativt anmäler tjänstepersoner ärenden av vikt inför kommande möte för att informera KSAUs ledamöter. Bland annat har HR-avdelningen, utvecklingsavdelningen, ekonomiavdelningen samt andra strategiska tjänstepersoner med flera varit med vid dialogpunkten. Mötena protokollförs och information går vidare till kommunstyrelsen.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 115 forts.

Förvaltningens arbete med heltidsarbete som norm fortlöper enligt det centrala avtal som finns mellan SKR och Kommunal. HR-avdelningen och Rekryterings- och bemanningsenheten finns med som stöd i implementeringen. Uppföljning sker på verksamhetsnivå. I slutet av september kommer KSAU att få en redovisning kring förvaltningens och verksamheternas arbete med heltidsfrågan som ett led i uppföljningen. Det fortsatta implementeringsarbetet sker i respektive verksamheter med support och hjälp från förvaltningens stödfunktioner.

Slutligt kan konstateras att Heltidsarbete som norm är en stor förändring som utvecklas över tid och som behöver få ta tid i anspråk hos oss såväl som den gör i andra kommuner, framförallt då den genomsnittliga sysselsättningsgraden i Tomelilla varit låg och då det är en förändring som initierats från de centrala parterna i ett gott syfte. Verksamheten har haft tät dialog med fackföreningen Kommunal sedan 2017 då arbetet startades upp. Riskbedömningar är en naturlig del av det arbetet och genomförs och följs upp kontinuerligt. Delaktighet och kommunikation sker löpande på arbetsplatsträffar ute i verksamheten.

Ekonomiska konsekvenser

Går ej att beräkna utan beror på tid, resurser och omfattning av arbetsmiljörelaterade politiska beslut.

Heltidsarbete som norm skapar dock ekonomiska konsekvenser vid uppstart, genomförande och rekrytering som förvaltningen hittills hanteras inom sin totala budgetram. Genom HR och Rekryterings- och bemanningsenhetens stöd åt verksamheterna i arbetet så kvalitetssäkras processerna vid vikariehantering, schemaläggning och bemanningsstöd. Bedömningen är att i ett längre perspektiv leder heltidsarbete som norm till en attraktivare arbetsgivare och kostnadsmässiga besparingar.

Barnperspektivet

Inga förutsägbara konsekvenser, dock innebär Heltidsarbete som norm förbättrade förutsättningar till familjeförsörjning.

Miljöperspektivet

Inga förutsägbara effekter på miljön, dock innebär Heltidsarbete som norm en social hållbarhetsaspekt då fler får en möjlighet att styra över sin arbetstid i relation till verksamhetens behov och i takt med att kunskap om och schemaläggningstekniker utvecklas.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 115 forts.

Uppföljning

Uppföljning sker utifrån de beslut som fattas i ärendet.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar besvara revisorernas granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen med förvaltningens förslag till yttrande.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskott § 176/2021, handlingsid: Ks 2021.3304.

Kommunstyrelsens arbetsutskott § 159/2021, handlingsid: Ks 2021.3134.

Revisorerna § 32/2021, handlingsid: Ks 2021.2875.

Missivskrivelse – Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen, handlingsid: Ks 2021.2850.

Slutlig version – Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen, handlingsid: Ks 2021.2840.

Tidigare behandling

Revisorerna § 32/2021:

Revisorerna beslutar följande

- Att godkänna granskningsrapport ”Granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen” med handlingsid: Ks 2021.2840
- Att översända granskningsrapporten samt missivskrivelse med handlingsid Ks 2021.2850 till kommunstyrelsen för yttrande senast 2021-10-15 samt till kommunfullmäktige för kännedom.

Kommunstyrelsens arbetsutskott § 159/2021:

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar ge förvaltningen i uppdrag att ta fram ett svar på granskningen.

Kommunstyrelsens arbetsutskott § 176/2021:

Kommunstyrelsen beslutar besvara revisorernas granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete inom äldreomsorgen med förvaltningens förslag till yttrande.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 115 forts.

Beslutet skickas till:
Revisorena

Justerandes sign			
------------------	--	--	--