



Calle Karlsson
Stabschef
Calle.Karlsson@Trelleborg.se
0410-73 39 35

Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö – bildningsnämndens svar

Revisionen har granskat kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatoriska och social arbetsmiljö och önskar svar från kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden kring vilka åtgärder som vidtas med anledning av resultatet i granskningen senast under februari 2020.

Bildningsnämnden har beviljats anstånd att inkomma med svar efter beslut vid bildningsnämndens sammanträde den 11 mars 2020.

Revisionens sammanfattande bedömning utifrån granskningens resultat är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden inte har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö. Det finns brister i dialogen med de fackliga företrädarna i Trelleborgs kommun vilket återspeglar sig på flera områden som rör arbetsmiljöarbetet. Det kan vidare konstateras att kommunstyrelsen, bildningsnämnden och socialnämnden saknar tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt handlingsplaner kopplade till dessa. Det ser revisionen som en allvarlig brist då det strider mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Mot bakgrund av granskning rekommenderas kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- Säkerställa att gällande styrdokument, riktlinjer och policys är väl förankrade i kommunens verksamheter
- Säkerställa att samverkansarbetet och dialogen med de fackliga företrädarna förbättras
- Kommunstyrelsen och berörda nämnder upprättar mål och handlingsplaner för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter
- Analys avseende personalomsättningen genomförs
- Kommunstyrelsen, socialnämnden och bildningsnämnden säkerställer kontinuiteten i utbildningen för att bättre se till att ansvariga chefer alltid har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöområdet
- Säkerställa att avgångssamtal genomförs på ett strukturerat sätt i syfte att utveckla verksamheten

Bildningsnämndens yttrande

Bildningsnämndens svar och synpunkter på revisionens rekommendationer redovisas nedan. I flera fall hänvisas till kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse (se bilaga) med kommunledningsförvaltningens svar på granskningen, till grund för kommunstyrelsens behandling av ärendet.

Säkerställa att gällande styrdokument, riktlinjer och policys är väl förankrade i kommunens verksamheter

Av kommunledningsförvaltningens svar framgår att kommunfullmäktige i november 2019 beslutade om en ny personalpolicy och att ett arbete pågår för att förankra materialet i en kommunikationsplan. Kommunikationsplanen kommer att innehålla olika former av kommunikation till organisationen samt förslag till aktiviteter i relationen chef och medarbetare.

Bildningsförvaltningen kommer att omfattas av den kommunövergripande kommunikationsplanen för förankring av den nya personalpolicy som gäller från och med den 1 januari 2020, och som ersätter och samlar tidigare policys inom personalområdet.

Säkerställa att samverkansarbetet och dialogen med de fackliga företrädarna förbättras

Av kommunledningsförvaltningens svar framgår att en översyn av samverkansarbetet är igångsatt från HR-funktionen, med syfte att tillsammans med fackliga företrädare och chefer inom kommunen arbeta för att stärka samverkan.

Det är bildningsnämndens mening att samverkansarbetet fungerar väl inom bildningsförvaltningen. Tyvärr har Kommunal valt att säga upp samverkansavtalet vilket försvårar arbetet. Det är bildningsnämndens bild att uppsägningen av samverkansavtalet inte beror på missnöje med hur samverkan fungerar inom bildningsnämndens verksamheter.

Kommunstyrelsen och berörda nämnder upprättar mål och handlingsplaner för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Av kommunledningsförvaltningens svar framgår att mål och handlingsplaner kommer att tas fram med hjälp av företagshälsovården och i samverkan med fackliga företrädare.

Den centraliserade HR-funktionen kommer enligt uppgift att ta fram mål på en kommunövergripande nivå som sedan ska brytas ner och utvecklas i respektive förvaltning. Bildningsförvaltningen avvaktar vidare instruktioner från kommunledningsförvaltningen.

Analys avseende personalomsättningen genomförs

Av kommunledningsförvaltningens svar framgår att kommunledningsförvaltningens roll när det gäller att styra, stödja och arbeta med uppföljning kommer att belysas under 2020. Strukturen för uppföljning av och definitionen av personalnyckeltal står högt på agendan och personalomsättningen är en av många parametrar att beakta i arbetsmiljöarbetet.

Bildningsnämnden ser positivt på att den kommunövergripande strukturen för uppföljning och analys av personalnyckeltal, där uppföljning och analys av personalomsättningen är *en del*, utvecklas. Sedan tidigare genomförs enklare analyser av exempelvis personalomsättning och sjuktal i samband med årsbokslut.

Kommunstyrelsen, socialnämnden och bildningsnämnden säkerställer kontinuiteten i utbildningen för att bättre se till att ansvariga chefer alltid har tillräcklig kompetens avseende arbetsmiljöområdet

Som framgår av kommunledningsförvaltningens svar pågår grund- och påfyllnadsutbildning av samtliga chefer inom arbetsmiljö utifrån respektive chefs behov. Av svaret framgår vidare att utbildningar är inplanerade 2021 och att kommunen har skapat en tillsakademi där arbetet med arbetsmiljö bland annat kommer att ingå för att stärka kommunens chefer i deras arbete.

Bildningsnämnden vill också framhålla att det finns krav i skollagen för rektorer att genomgå en obligatorisk rektorsutbildning. I praktiken innebär det att majoriteten av bildningsförvaltningens chefer genomgår en treårig högskoleutbildning som bland annat omfattar kurser i organisation och ledarskap. Utbildningen ska påbörjas senast ett år efter tillträde.

Det är bildningsnämndens bild att bildningsförvaltningens chefer är väl rustade när det gäller kompetens inom arbetsmiljöområdet.

Säkerställa att avgångssamtal genomförs på ett strukturerat sätt i syfte att utveckla verksamheten

Bildningsförvaltningens chefer har sedan tidigare uppmanats att genomföra avgångssamtal och det är bildningsnämndens bild att sådana samtal genomförs i hög utsträckning. Avgångssamtalen är viktiga för att säkerställa ett värdigt avslut och för att medarbetare som lämnar ska ha en positiv bild av och känna sig välkomna tillbaka till Trelleborgs kommun. Avgångssamtalen kan också ge värdefull information om varför medarbetare väljer att avsluta sin anställning, som kan användas för att utveckla verksamheten.

Av kommunledningsförvaltningens svar framgår det att också att det också att det finns planer på digitalisering av avslutsenkät. Bildningsnämnden vill i det sammanhanget framhålla att det i stor utsträckning inte har varit känt inom bildningsförvaltningen att en sådan enkät genomförs. Bildningsförvaltningen har inte fått del av resultaten från enkäten och har därmed inte heller kunnat använda resultaten för att utveckla verksamheten.