



| | Beslutsdatum | Paragraf | Sida |
|-------------------------------|--------------|----------|------|
| Kommunfullmäktige | | | |
| Kommunstyrelsen | 2007-02-12 | 51 | 92 |
| Arbets- och personalutskottet | 2007-01-29 | 14 | 34 |

Personalkontoret, Kommunrevisionen, KPMG

06.812

007
febks20

Yttrande avseende revisionsrapport Kommunens systematiska arbetsmiljöarbete – ledning och styrning

Bilaga:
Slutdokument

KPMG har på kommunrevisionens uppdrag genomfört en fördjupad granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom barn- och utbildnings-, tekniska, fritids- och socialförvaltningarna.

PERSONALKONTORETS YTTRANDE

Granskningen har genomförts under hösten 2006 och omfattat relevanta styr- och uppföljningsdokument samt intervjuer. Revisorerna har intervjuat förvaltningschef och personalchef (motsv) i de berörda förvaltningarna samt s k fokusgrupper bestående av första linjens chefer och skyddsombud. Totalt har 23 personer deltagit.

De slutsatser och förbättringsområden KPMG redovisar sammanfattas och kommenteras nedan.

- **Kommunstyrelsens roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Det är glädjande att revisorerna noterat styrkortets funktion i kommunens styrning och därmed kopplingen till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Revisorerna har dock synpunkter på att antalet ärenden av personalpolitisk karaktär i kommunstyrelsen är få. Personalkontoret anser att styrformen, där kommunstyrelsen fastställer mål för arbetet och följer upp dessa, renodlar rollerna mellan politiker och tjänstemän. Styrformen lämnar frågor av verkställighetskaraktär till tjänstemännen. Vid framtagning av innehållet i styrkortet deltar även den politiska ledningen.



| | Beslutsdatum | Paragraf | Sida |
|-------------------------------|--------------|----------|------|
| Kommunfullmäktige | | | |
| Kommunstyrelsen | 2007-02-12 | 51 | 93 |
| Arbets- och personalutskottet | 2007-01-29 | 14 | 35 |

febks20b

Effekterna och resultaten av de aktiviteter som görs för att uppnå målen följs upp och rapporteras till kommunstyrelsen tre gånger per år i samband med delårs- och årsboksluten. Den tyngd medarbetarfrågorna har, som ett av fyra strategiska perspektiv, uppväger och utesluter att en mängd beslut i detaljfrågor hänskjuts till arbets- och personalutskottet.

Personalkontoret menar att kommunstyrelsens mål för det systematiska arbetsmiljöarbetet, i medarbetarperspektivet väl speglar dess betydelse och är tydligt, mätbart och går att bryta ned på alla nivåer i organisationen.

För att ytterligare betona personalpolitikens vikt kommer från och med 2006 års bokslut också ett s k personalbokslut att införas med analyser och information till den politiska nivån.

- **Luleå kommuns arbetsmiljöpolicy inklusive delegationsordning**

Revisorerna bekräftar arbetsmiljöpolicyens kvalitet och genomslagskraft i organisationen. Detta är ett exempel på en viktig personalpolitisk fråga som processats både i linjeorganisationen och i Centrala arbetsmiljökommittén. En viktig del i arbetsmiljöpolicyen är att fastställa ansvarsnivåer och befogenheter.

- **Utfärda delegation av arbetsmiljöansvaret från kommunstyrelsen till respektive nämnd**

Delegationsordningen utgår från kommunens aktuella reglemente. Detta är utformat i enlighet med Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) rekommendationer. Kommunen har noterat att det inte råder samstämmighet mellan SKLs och Arbetsmiljöverkets anvisningar avseende delegationen av arbetsmiljöuppgifter. Frågan har aktualiserats och utreds för närvarande av kommunledningsförvaltningens kansli.

- ***Införa ett mer processinriktat arbetssätt för samarbetet med fackliga företrädare i arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet.***



| | Beslutsdatum | Paragraf | Sida |
|-------------------------------|--------------|----------|------|
| Kommunfullmäktige | | | |
| Kommunstyrelsen | 2007-02-12 | 51 | 94 |
| Arbets- och personalutskottet | 2007-01-29 | 14 | 36 |

febks20c

Personalkontoret anser att revisorernas bedömning av Centrala arbetsmiljökommitténs arbetsformer (CAMK) inte är helt rättvisande. Vi menar att CAMK fungerar som styrgrupp för viktiga arbetsmiljöprojekt, exempelvis Handlingsplan mot ohälsa och TBAKS¹ och att de fackliga representanterna där haft reellt inflytande i utformning och genomförande. Policier och riktlinjer processas via olika partssammansatta grupper, delvis i CAMK. Inom Luleå kommun finns en lång tradition av samverkan. Kommunen var föregångare redan på 80-talet. Självklart är det viktigt att vi även inom detta område är lyhörda och arbetar med ständiga förbättringar i syfte att utveckla arbetsformerna. CAMK har senast i juni 2006 haft och har 2007 inplanerat en utvecklingsdag för samtliga representanter i CAMK.

- *Införa ett arbetssätt som innebär en koppling mellan kommunens chefsgrupp och CAMK samt att CAMK bör ledas av kommunchefen.*

Personalkontoret menar att kopplingen mellan CAMK och kommunens förvaltningschefsgrupp kontinuerligt säkerställs via arbetsgivarrepresentanterna (förvaltningschefer och personalchef) som medverkar i båda grupperingarna. Kommunchefen anser att personalchefen är väl lämpad att leda CAMK, varför kommunstyrelsen valt personalchefen till ordförande. Vice ordförande utses av arbetstagarparten. Strategiska arbetsmiljö- och personalfrågor behandlas även i förvaltningschefsgruppen.

- *Personalkommittéernas funktion*

Personalkontoret delar revisorernas uppfattning att personalkommittéerna fullgör sina uppgifter men fungerar olika – vilket kan vara naturligt i en organisation med stor verksamhetspridning.

¹ Tidig bedömning, aktiv sjukskrivning – ett projekt som syftar till att förhindra och förkorta sjukskrivningar.



| | Beslutsdatum | Paragraf | Sida |
|-------------------------------|--------------|----------|------|
| Kommunfullmäktige | | | |
| Kommunstyrelsen | 2007-02-12 | 51 | 95 |
| Arbets- och personalutskottet | 2007-01-29 | 14 | 37 |

febks20d

- *Ledningssystemet MAJ*

Även i användningen av ledningssystemet MAJ har förvaltningarna kommit olika långt. Personalkontoret delar revisorernas uppfattning om att systemet i sig är ett värdefullt stöd för användarna.

- *Rapportering av förvaltningarnas arbetsmiljöarbete till nämnderna*

I den ordinarie styrprocessens uppföljning rapporteras arbetsmiljöfrågor som en del av delårs- och årsbokslut. I ledningssystemet MAJ ska respektive förvaltning årligen upprätta s k arbetsmiljöbokslut som ger en överskådlig information. Personalkontoret avser att under 2007 initiera en översyn av tillämpningen och behovet i organisationen avseende återrapportering av arbetsmiljöarbetet i enlighet med MAJ-anvisning.

Sammanfattning

I huvudsak delar personalkontoret revisorernas bedömningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Personalkontoret är också nöjda med att revisorerna vid denna granskning valt att utgå från ett bredare underlag. Tillvägagångssättet ger en rättvisande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetets förutsättningar och genomförande inom Luleå kommun.

Vidare genomfördes revisionsrapporten vid en väl vald tidpunkt och kommer att vara till hjälp vid kommunens kommande utvecklingsarbete avseende samverkan (FAS05) som planeras påbörjas våren 2007.

Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att

- godkänna ovanstående yttrande som svar på revisorernas rapport om kommunens miljöarbete.



Kommunfullmäktige

Kommunstyrelsen

2007-02-12

51

95b

Arbets- och personalutskottet

febks20e

Kommunstyrelsen beslutar att

- godkänna ovanstående yttrande som svar på revisorernas rapport om kommunens miljöarbete.