

Mölnadals stad

Granskning av det systematiska
arbetsmiljöarbetet i vård- och
omsorgsnämnden



Building a better
working world

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1. Inledning.....	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor.....	3
1.3. Avgränsning.....	3
1.4. Revisionskriterier	4
1.5. Metod.....	4
2. Styrning och ansvarsfördelning	5
2.1. Organisation	5
2.2. Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i vård- och omsorgsnämnden	5
2.3. Fördelning av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter	10
2.4. Vår bedömning	13
3. Kontroll och uppföljning	15
3.1. Rutiner	15
3.2. Uppföljning.....	18
3.3. Vår bedömning	21
4. Uppföljning och åtgärder för att minska sjukfrånvaron	22
4.1. Uppföljning.....	22
4.2. Åtgärder för att minska sjukfrånvaron.....	23
4.3. Vår bedömning	25
5. Samlad bedömning.....	27
5.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna.....	27
5.2. Slutsats.....	29
Bilaga 1. Bakgrund till granskningen	31
Bilaga 2. Revisionskriterier	32
Bilaga 3. Källförteckning	40
Bilaga 4. Resultat av enkätundersökning.....	42
Bilaga 5. Organisationsöversikt.....	48
Bilaga 6. Mölndal stads samverkansorganisation	49

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Mölndals stad granskat det systematiska arbetsmiljöarbetet i vård- och omsorgsnämnden. Syftet med granskningen har varit att bedöma om vård- och omsorgsnämnden säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga i enlighet med lagar och föreskrifter på området. Syftet har vidare varit att bedöma om nämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med att minska sjukfrånvaron.

Granskningen visar att vård- och omsorgsnämndens sammanhängande systematik i arbetsmiljöarbetets olika delar delvis brister. Merparten av den dokumentation som krävs enligt lag och föreskrifter finns på plats. Stickprov visar att det brister i upprättande av riskanalyser och handlingsplaner. Det sker ingen uppföljning av arbetsmiljöpolicyn eller dess inriktningsmål för god arbetsmiljö. Vård- och omsorgsnämnden har inte heller antagit specifika mål kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vidare visar granskningen att vård- och omsorgsnämnden inte dokumenterar den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vård- och omsorgsnämnden har inte beslutat om några åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte och de ställda revisionsfrågorna är att vård- och omsorgsnämnden inte fullt ut har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete, då det finns betydande utvecklingsområden för att åstadkomma en fungerande systematik i arbetet. Vi har utifrån granskningen identifierat ett antal brister. Vi rekommenderar vård- och omsorgsnämnden tillse att:

- ▶ För sin verksamhet fastställa tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt en strategi för hur dessa mål ska implementeras och följas upp.
- ▶ Säkerställa att samtliga chefer skriver under Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter.
- ▶ Säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner genomförs kontinuerligt inom samtliga verksamheter, samt att det är tydligt hur, när och av vem identifierade risker ska åtgärdas.
- ▶ Genomföra analys av arbetsskador och tillbud samt tillse att medarbetarna ges tillräckligt med tid och resurser för att rapportera in arbetsskador och tillbud.
- ▶ Säkerställa att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs och dokumenteras.
- ▶ Aktivt verka för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete inom förvaltningen i enlighet med Mölndals stads riktlinjer genom att systematiskt kontrollera, följa upp, åtgärda och förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Säkerställa att nämnden årligen anger prioriteringsområden och nyckeltal för arbetsmiljön i enlighet med Mölndals stads arbetsmiljöpolicy.
- ▶ Säkerställa att uppföljning av sjukfrånvaron tydliggörs, att analys genomförs av och åtgärder vidtas för att sänka sjukfrånvaron, samt att effekterna av de åtgärder som vidtagits följs upp.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Utifrån årets risk- och väsentlighetsanalys har revisorerna i Mölndals stad beslutat att genomföra en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i vård- och omsorgsnämnden samt åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Bakgrunden till granskningen beskrivs närmare i bilaga 1.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om vård- och omsorgsnämnden säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga i enlighet med lagar och föreskrifter på området. Syftet är vidare att bedöma om nämnden har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med att minska sjukfrånvaron.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt?
 - Sker ett arbete i enlighet med beslutade mål och riktlinjer?
 - Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning?
- ▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
 - Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten?
 - Sker en tillräcklig uppföljning och analys av arbetsskador och tillbud?
- ▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaro?
- ▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt att tillräckliga åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron?

1.3. Avgränsning

Granskningen avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor. Granskningen avser vård- och omsorgsnämnden ansvarsområde för det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån gällande regelverk och stadens mål och styrdokument. Vidare avser granskningen nämndens arbete med att minska sjukfrånvaron.

1.4. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna i denna granskning utgörs i av:

- ▶ Kommunallagen (2017:725)
- ▶ Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- ▶ Mölndals stads policyer, riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Revisionskriterierna beskrivs närmare i bilaga 2.

1.5. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer, enkätundersökning och stickprov. Källförteckning framgår av bilaga 3. Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakfelsgranska rapporten. Stickprov har genomförts avseende vård- och omsorgsförvaltningens ansvarsfördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter. Därtill har stickprov genomförts avseende vård- och omsorgsförvaltningens handlingsplaner och riskanalyser mellan april 2018 till april 2019 för fem slumpmässigt utvalda enheter. Enkätfrågor har ställts till samtliga chefer inom vård- och omsorgsförvaltningen.

Syftet med enkätstudien har varit att kartlägga hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs och tillämpas i förvaltningen. Totalt har enkätundersökningen skickats till 65 personer. Vid undersökningens avslut hade 48 svar inkommit, vilket ger en svarsfrekvens på cirka 74 procent. Resultat av enkätundersökningen presenteras löpande i granskningen samt i sin helhet i bilaga 4.

2. Styrning och ansvarsfördelning

I detta avsnitt beskrivs vård- och omsorgsnämndens styrning och ansvarsfördelning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Avsnittet besvarar revisionsfrågorna om det sker arbete i enlighet med beslutade mål och riktlinjer samt om det finns en tydlig ansvarsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2.1. Organisation

Vård- och omsorgsnämnden ansvarar enligt reglemente för att fullgöra stadens uppgifter inom äldreomsorg, funktionshinder och hemsjukvård inom ramen för aktuell lagstiftning. Det är vård- och omsorgsförvaltningen som verkställer vård- och omsorgsnämndens uppdrag. I bilaga 5 återfinns vård- och omsorgsnämndens översiktliga organisation.

Mölnads stad som arbetsgivare har huvudansvaret för stadens arbetsmiljö som helhet. Enligt Mölnads stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter har nämnderna det yttersta arbetsmiljöansvaret för sin förvaltning. Vård- och omsorgsnämnden ska således se till att det finns förutsättningar för att arbetsmiljölagen och andra föreskrifter, rutiner och policys följs. Vård- och omsorgsnämnden ska även följa upp att verksamhetens arbetsmiljöarbete och uppdrag fungerar. I bilaga 2 återfinns en beskrivning av vård- och omsorgsnämndens arbetsmiljöansvar.

2.2. Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i vård- och omsorgsnämnden

Av Mölnads stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter framkommer att ansvarig nämnd ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Därtill framkommer att ansvarig nämnd ska följa Mölnads stads arbetsmiljöpolicy och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet i vård- och omsorgsnämnden utgår ifrån Mölnads stads övergripande riktlinje kallad *Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i Mölnads stad*.¹ Av riktlinjen framkommer att målet för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetaren. Arbetet ska innefatta hela verksamheten och omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen på kort och långsikt. Därtill framkommer att ansvariga nämnder ska arbeta utifrån tre sätt i det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

¹ I Mölnads stad kompletteras det traditionella systematiska arbetsmiljöarbetet med ett hälsofrämjande perspektiv för att förstärka god arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen. Därför ingår begreppet hälsoarbete i stadens systematiska arbetsmiljöarbete.

Figuren nedan beskriver hur det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet i vård- och omsorgsnämnden ska bedrivas i enlighet med Mölndals stads övergripande riktlinje.

Figur 1. Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i Mölndals stad.



Källa: Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i Mölndals stad.

Vård- och omsorgsnämnden har inte brutit ner Mölndals stad övergripande riktlinje eller beslutat om egna rutiner och riktlinjer för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom förvaltningen.

I intervjuer beskrivs att det har varit en viss chefsomsättning inom förvaltningen under de senaste åren. Det råder dock delade meningar om huruvida chefsomsättningen har påverkat förvaltningens förmåga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vissa anser att chefsomsättningen har haft en stor inverkan på chefernas möjlighet att systematiskt bedriva arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen. Till exempel anses omsättningen ha påverkat medarbetarnas arbetsbelastning och välmående. Andra beskriver under intervjuer att chefsomsättningen inte har upplevts som ett hinder i förvaltningens förmåga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

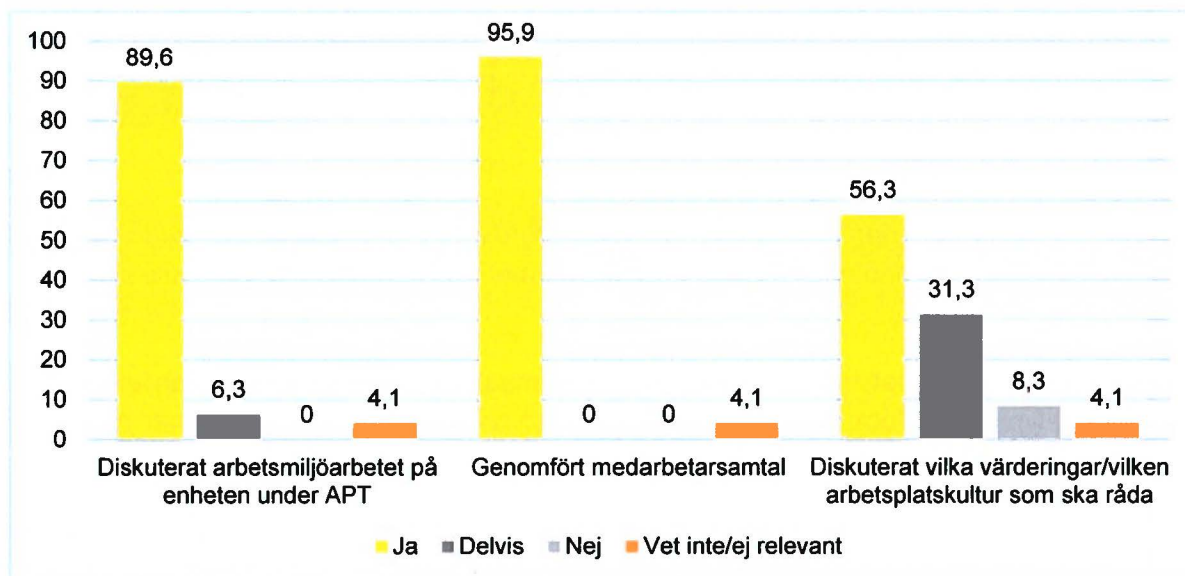
Det genomförs ett antal aktiviteter inom ramen för arbetsmiljöarbetet i förvaltningen. Till exempel genomför verksamheterna arbetsplatsträffar (APT) en gång i månaden. APT är ett forum för dialog mellan chef och medarbetare kring frågor som rör verksamhetens utveckling, planering och uppföljning.² I intervjuer framförs att det finns vissa utvecklingsområden vad gäller utformningen av verksamheternas APT. Vissa APT-träffar upplevs enligt uppgift vara informationsmöten snarare än ett forum för arbetsmiljöfrågor. Förvaltningen genomför även ett antal aktiviteter kopplat till sjukfrånvaro, vilket beskrivs närmare i avsnitt 4.

² Enligt Mölndals stad övergripande riktlinje *Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i Mölndals stad* ska frågor på APT alltid belysas ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv. Enligt riktlinjen ska det konkreta arbetsmiljö- och hälsoarbetet ske under APT med undersökningar, identifiering och bedömning av frisk- och riskfaktorer, handlingsplan för åtgärder och uppföljning. Medarbetarna ska aktivt medverka i alla delar av detta arbete.

Av enkätundersökningen framkommer att majoriteten av cheferna har diskuterat arbetsmiljöarbetet på enheten under APT samt genomfört medarbetarsamtal.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4: 13§) ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Det framgår att ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka detta. Cirka 56 procent av cheferna har diskuterat arbetsplatskultur och vilka värderingar som ska råda på enheten. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Figur 2. Vård- och omsorgsförvaltningens arbetsmiljöarbete, enkätundersökning.



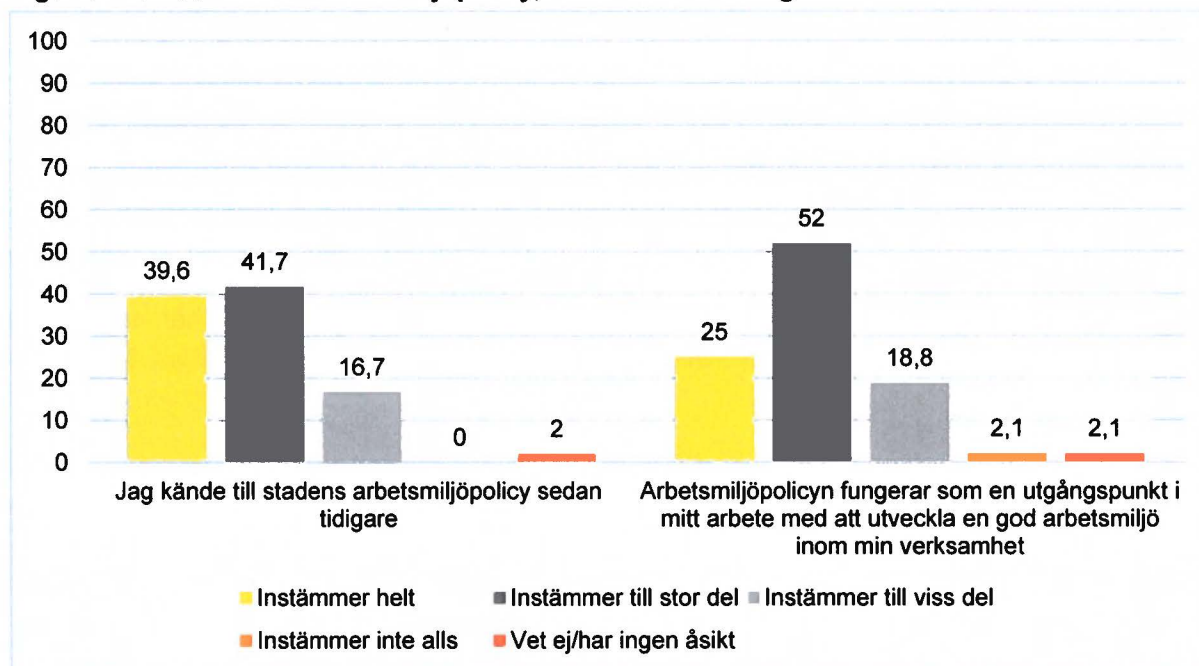
2.2.1. Arbetsmiljöpolicy

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1: 5 §) ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljöpolicyen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Vård- och omsorgsnämnden utgår från Mölndals stads arbetsmiljöpolicy som fastställdes av kommunstyrelsen den 25 januari 2017. Av policyen framkommer att arbetsmiljöfrågorna ska integreras som en naturlig del i verksamheten och ska finnas med i stadens förändrings- och utvecklingsarbete. I policyen finns fyra inriktningsmål för en god arbetsmiljö. Beskrivning av inriktningsmålen återfinns i bilaga 2. Det är inte specificerat i policyen hur eller när inriktningsmålen om god arbetsmiljö ska följas upp.

Av enkätundersökningen framgår att majoriteten av cheferna i förvaltningen känner till stadens arbetsmiljöpolicy. Totalt instämmer cirka 80 procent i att de känner till stadens arbetsmiljöpolicy sedan tidigare. Vidare uppger enbart cirka 25 procent de använder arbetsmiljöpolicyen som utgångspunkt i sitt arbetsmiljöarbete. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende Mölndals stads arbetsmiljöpolicy.

Figur 3. Mölndals stads arbetsmiljöpolicy, enkätundersökning.



2.2.2. Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4: 7 §) ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska även ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Vård- och omsorgsnämnden har inte brutit ner stadens policy eller inriktningsmålen för en god arbetsmiljö inom sin verksamhet. I verksamhetsplan 2019 har vård- och omsorgsnämnden inte antagit några specifika arbetsmiljömål som avser den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utifrån ett av kommunfullmäktige antaget verksamhetsmål finns dock två nämndmål och en indikator³ som kan kopplas till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta illustreras av nedanstående figur.

³ Kopplat till målen antas indikatorer med värden för att bland annat möjliggöra jämförelser och värderingar av uppnådda resultat.

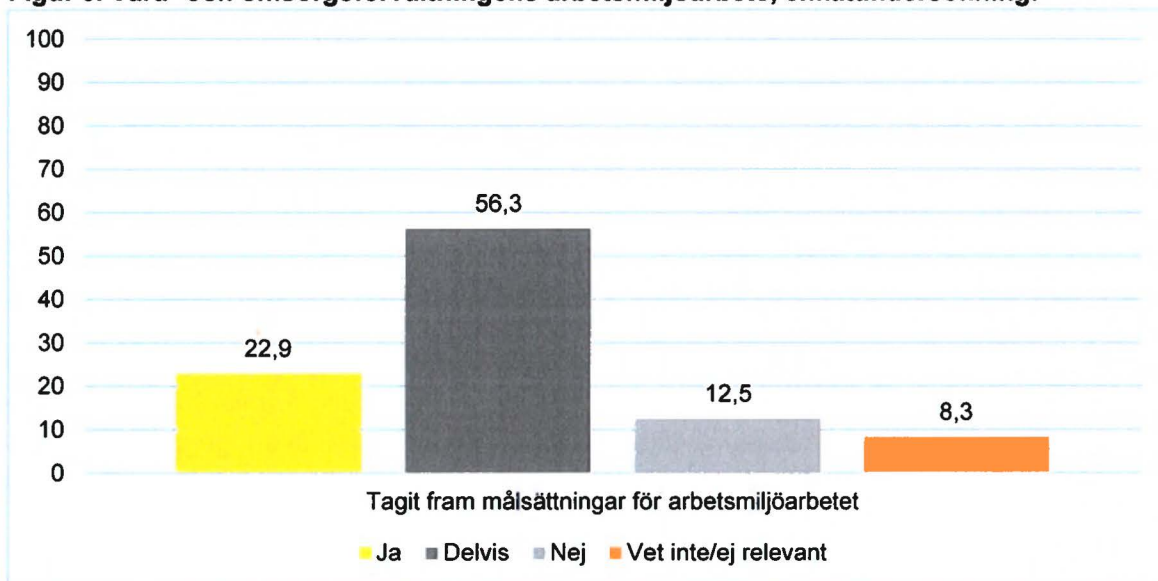
Figur 4. Mål som kan kopplas till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.



Källa: Verksamhetsplan 2019, vård- och omsorgsnämnden.

Svaren i enkätundersökningen visar att en majoritet av cheferna inte har tagit fram målsättningar för arbetsmiljöarbetet. Cirka 56 procent av cheferna har delvis tagit fram målsättningar för arbetsmiljöarbetet.

Figur 5. Vård- och omsorgsförvaltningens arbetsmiljöarbete, enkätundersökning.



2.2.3. Samverkansavtal

Av arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1: 4 §) framkommer att det är väsentligt att arbetsgivaren, arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden tillsammans avgör hur man ska samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hanteringen av arbetsmiljö- och hälsofrågorna i vård- och omsorgsnämnden följer samverkansavtalet för Mölndal stad.⁴ I bilaga 6 återfinns vård- och omsorgsnämndens samverkansorganisation.

I intervju framkommer att det finns en viss otydlighet kring vilka arbetsmiljöfrågor som ska behandlas på respektive samverkansnivå. Till exempel framkommer att vissa arbetsmiljöfrågor har gått upp till det förvaltningsövergripande samverkansrådet (FSR) utan att ha behandlats i det lokala samverkansrådet (LSR).

2.3. Fördelning av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter

Av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1: 6 §) framgår att arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det ska finnas en uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska säkerställa att det är tydligt för alla vem som ska göra vad i arbetsmiljöarbetet och göra ändringar i uppgiftsfördelningen när så krävs.

Av Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter framkommer att ansvariga nämnder ska ge förvaltningschef rätt att fördela uppgifter tillräckligt långt ute i organisationen så att det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet kan drivas ute på arbetsplatserna och se till att befogenheter, resurser och kunskap följer med.

I Mölndal stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter finns en fördelning av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter mellan olika chefsnivåer. I dokumentet fördelas arbetsmiljöuppgifter från förvaltningschef vidare ut i verksamheten till områdeschef och enhetschef. I bilaga 2 beskrivs fördelningen av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter mellan de olika chefsnivåerna.

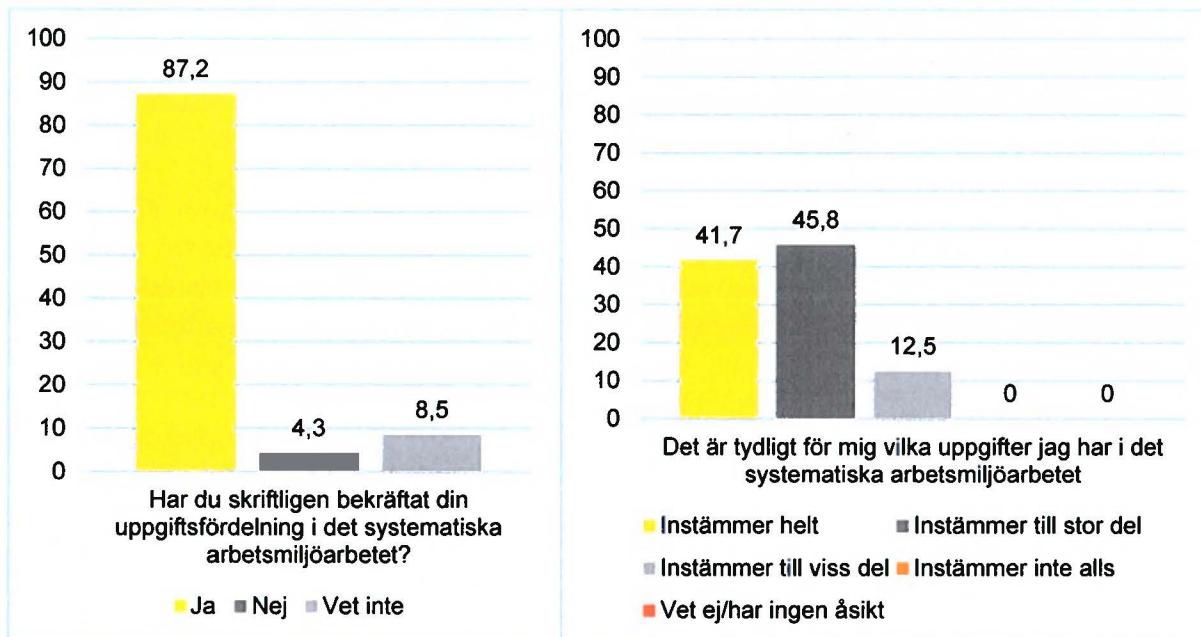
De intervjuade upplever att förvaltningens chefer följer och arbetar utifrån Mölndals stads arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter. Inom ramen för granskningen har vi fått ta del av underskrivna arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter för förvaltningen. Vi kan utifrån dokumentstudier konstatera att förvaltningen använder sig av mallen från Mölndal stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter. Det finns dock ingen rutin för att säkerställa att chefer skriftligen bekräftar mottagande av sina uppgifter i arbetsmiljöarbetet varken på central- eller förvaltningsnivå. Enligt uppgift är det upp till varje chef att ansvara för detta.

Enkätundersökningen visar på att alla chefer inom förvaltningen inte har skrivit under Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter. Av enkätundersökningen framkommer att cirka 87 procent av cheferna skriftligen bekräftat sina arbetsmiljö- och hälsouppgifter.

⁴ Samverkan mellan vård- och omsorgsnämnden och facklig organisation sker i samverkansråd. Samverkansråden ska planera, kontrollera och följa upp arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Samverkansråd ska finnas på samtliga nivåer inom förvaltningen behandla arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Därtill instämmer cirka 87 procent av cheferna att det är tydligt vilka arbetsuppgifter de har i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I figuren nedan redovisas svaren från enkätundersökningen avseende fördelning av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter.

Figur 6. Fördelning av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter, enkätundersökning.



Vård- och omsorgsnämndens presidium lyfter vid intervju att det kan råda en viss oklarhet kring huruvida samtliga av vård- och omsorgsnämndens ledamöter har kännedom om nämndens ansvar i enighet med Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter. En av anledningarna till detta beskrivs vara att vård- och omsorgsnämndens ledamöter inte har tillgång till Mölndals stads övergripande riktlinjer inom det systematiska arbetsmiljöarbetet såsom arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter. Dessa rutiner och riktlinjer finns enligt uppgift enbart att tillgå för förvaltningen på stadens intranät, vilket nämndsledamöter inte har tillgång till.

2.3.1. Utbildning och resurser

Av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1: 6 §) framkommer att arbetsgivaren ska se till att de personer med arbetsmiljöansvar har de befogenheter och resurser som behövs för att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.⁵

⁵ Med befogenheter menas rätt att fatta beslut och vidta åtgärder. Resurser är ekonomiska medel, tillgång till personal, utrustning, lokaler, tid och kunskaper.

Av FSR-protokoll från juni 2018 framkommer att samtliga enhetschefer i förvaltningen uppger efter förfrågan från sina respektive områdeschefer ha tillräckligt med resurser och mandat som de behöver för att hantera arbetsmiljöfrågor på sina enheter.

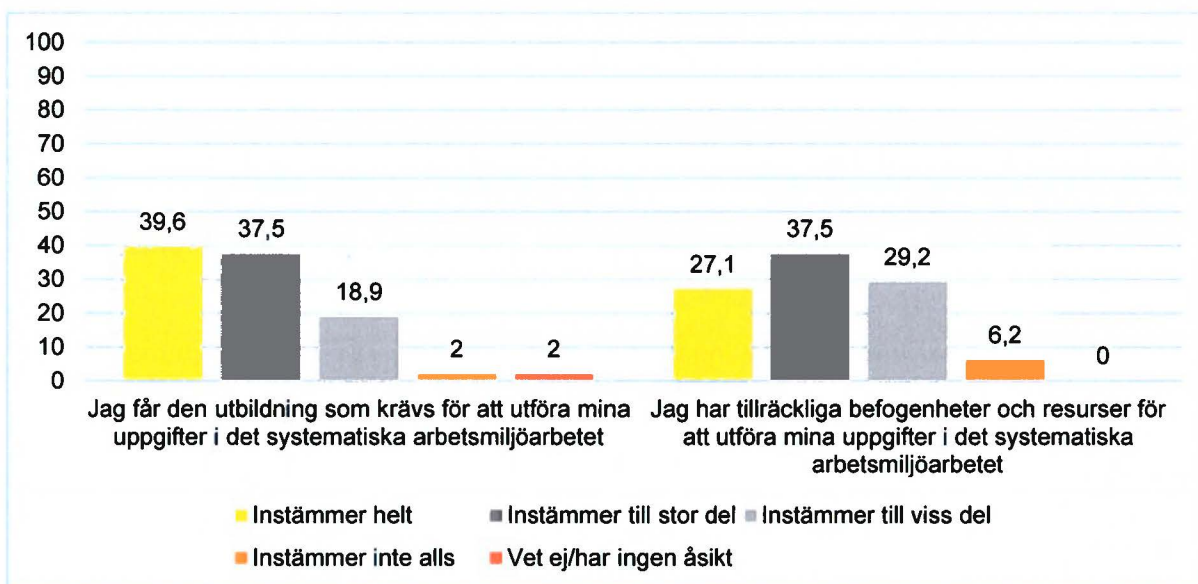
Inom vård- och omsorgsförvaltningen fungerar den för staden centrala HR-avdelningen och företagshälsovården som resurs i arbetsmiljöarbetet. Därtill utgör de fackliga arbetstagarorganisationerna och skyddsombuden samarbetspartners för chefer och medarbetare i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrande och vägledande arbetsdokument inom hela arbetsområdet finns tillgängligt för förvaltningen på stadens intranät.

Enligt HR erbjuds nyanställda chefer inom vård- och omsorgsförvaltningen en introduktion om stadens organisation och rollen som ledare. Chefsintroduktionen är obligatorisk och genomförs två gånger per år. Inom ramen för chefsintroduktionen har HR-avdelningen en genomgång av stadens systematiska arbetsmiljöarbete och samverkansavtalet. Varje ny chef får också enligt uppgift en introduktion av HR-konsult där man går igenom samverkan och arbetsmiljö inom verksamheten. Utöver chefsintroduktionen kan chefer vid behov gå grundläggande chefsutbildningar inom flertalet områden, bland annat det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det grundläggande chefsutbildningarna är dock inte obligatoriska och det genomförs ingen central uppföljning av vilka chefer som går utbildningarna.

Av intervjuer framkommer att cheferna upplevs ha tillräckligt med resurser och utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. En del chefer upplever dock att det saknas tillräckligt med tid för att genomgå de utbildningar som behövs.

I enkätundersökningen framgår att cirka 76 procent av cheferna i att de får den utbildning som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare instämmer cirka 64 procent av cheferna i att de får tillräckliga befogenheter och resurser för att utföra sina uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende utbildning och resurser.

Figur 7. Utbildning och resurser, enkätundersökning.



2.4. Vår bedömning

Av Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter framkommer att vård- och omsorgsnämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt Mölndals stads arbetsmiljöpolicy och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Vi bedömer att vård- och omsorgsnämnden inte säkerställt att det sker ett arbete i enlighet med beslutade mål och riktlinjer inom arbetsmiljöarbetet. Granskningen visar förvisso att det systematiska arbetsmiljöarbetet i vård- och omsorgsnämnden utgår från Mölndals stads övergripande riktlinje och arbetsmiljöpolicy. Av arbetsmiljöpolicyen finns centrala inriktningsmål för god arbetsmiljö. Vård- och omsorgsnämnden bryter dock inte ner arbetsmiljöpolicyen eller inriktningsmålen för god arbetsmiljö, vilket enligt vår mening är en förutsättning för att arbetet ska få effekt. Nämnden har inte heller angett prioriteringsområden och nyckeltal för arbetsmiljön i enlighet med arbetsmiljöpolicyen. Vidare visar enkätundersökningen att enbart cirka 25 procent av cheferna använder arbetsmiljöpolicyen som utgångspunkt i sitt arbetsmiljöarbete. Policyen kan därför inte betraktas som ett tydligt styrmedel inom vård- och omsorgsnämnden enligt vår mening. Granskningen visar även att vård- och omsorgsnämnden inte har antagit specifika mål kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det finns dock två nämndmål som kan kopplas till arbetsmiljöarbetet. Nämnden saknar således en struktur för att bryta ned och följa upp arbetsmiljöpolicyen och arbetsmiljömål, vilket är en förutsättning för att säkerställa att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Vi bedömer att vård- och omsorgsnämnden till delvis har säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet. Granskningen visar att det finns dokument som slår fast en tydlig fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen. Det finns dock enligt uppgift ingen rutin på varken central- eller förvaltningsnivå för att säkerställa att chefer skriftligen bekräftar mottagande av sina uppgifter i arbetsmiljöarbetet. Vi noterar utifrån enkätundersökningen att alla chefer inte har skrivit under deras arbetsmiljö- och hälsouppgifter. Vidare visar granskningen att det råder viss oklarhet kring huruvida samtliga av nämndens ledamöter har kännedom om vård- och omsorgsnämndens ansvar i enighet med Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter, givet begränsningen av åtkomst till dessa styrdokument. Vidare upplevs cheferna ha tillräckligt med resurser och utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det grundläggande chefsutbildningarna för samtliga chefer är dock inte obligatoriska och det görs ingen central uppföljning på vilka chefer som går utbildningarna.

3. Kontroll och uppföljning

I detta avsnitt beskrivs vård- och omsorgsnämndens kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Avsnittet besvarar revisionsfrågorna om huruvida vård- och omsorgsnämnden säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten samt om det sker en tillräcklig uppföljning och analys av arbetsskador och tillbud.

3.1. Rutiner

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1: 3 §) ska det finnas rutiner som ger besked om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka. Det är särskilt viktigt att på förhand bestämma när och hur undersökning av arbetsförhållandena ska göras. Därtill framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Vård- och omsorgsnämnden följer de övergripande mallar och rutiner som finns för Mölndals stad. Av den övergripande rutinen *Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete i Mölndals stad* framgår när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i staden. Det finns till exempel ett årshjul som beskriver när och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas under ett kalenderår. Till exempel framgår av årshjulet att chefer mellan januari-april föreslås genomföra skyddsronder och arbeta vidare med handlingsplaner.

Därutöver finns följande mallar och rutiner som har antagits av Mölndals stad:

- ▶ Jämlika arbetsplatser, Mölndals stad ⁶
- ▶ Rehabiliteringsrutin⁷
- ▶ Rutin alkohol, droger och hälsofarliga ämnen, Mölndals stad ⁸
- ▶ Rutin för kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering, Mölndals stad⁹
- ▶ Mall för riskbedömning genom friskfaktorer fysisk arbetsmiljö skyddsronder, Mölndals stad
- ▶ Mall för riskbedömning genom friskfaktorer organisatorisk och social arbetsmiljö, Mölndals stad
- ▶ Mall för handlingsplan SAM, Mölndals stad

⁶ Syftet med riktlinjen är att ge en översiktlig bild över hur Mölndals stad ska bedriva ett likabehandlingsarbete för att leva upp till diskrimineringslagens krav.

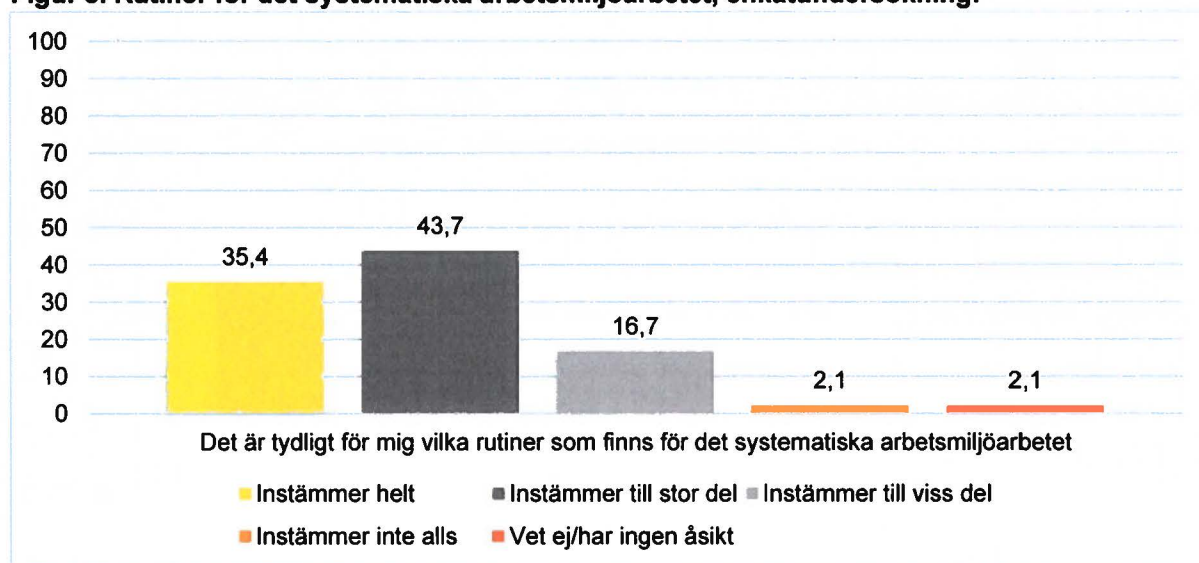
⁷ Rutinen ska fungera som stöd för chefer med rehabiliteringsansvar och samtidigt fungera som information till sjukfrånvarande arbetstagare. Avsikten med rutinen är att säkerställa att ändamålsenliga åtgärder genomförs tidigt för att minska sjukskrivning utan onödiga dröjsmål.

⁸ Interna regler om vad som gäller om arbetstagaren uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbete.

⁹ Rutinen är ett stöd till chefer och medarbetare och ska tydliggöra de olika parternas ansvar. Med hjälp av rutinen ska signaler fångas upp på ett tidigt stadium för att kunna vidta åtgärder och motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling, mobbing eller diskriminering.

I intervjuer upplevs det finnas tydliga rutiner för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Denna bild delas till viss del av enkätundersökningen. Av enkätundersökningen framkommer att cirka 79 procent av cheferna instämmer avseende att det finns tydliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Figur 8. Rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, enkätundersökning.



3.1.1. Riskanalyser och handlingsplaner

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1: 8 §) ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs. Genomförda åtgärder ska kontrolleras.

Vård- och omsorgsförvaltningen ansvarar för att bedöma arbetsmiljörisker i verksamheten och utarbeta handlingsplaner för de risker som behöver hanteras. Vård- och omsorgsnämnden följer de mallar för riskbedömningar inom fysisk respektive organisatorisk arbetsmiljö som Mölndals stad har tagit fram. Fysiska faktorer avser exempelvis lokaler, ergonomi, personalutrymme, belysning och buller. Organisatoriska och sociala faktorer inkluderar bland annat arbetsmängd, arbetstempo och ansvarsfördelning. Det finns även en mall för upprättandet av handlingsplaner.

I granskningen har stickprov genomförts för att kontrollera i vilken utsträckning riskbedömningar och handlingsplaner har tagits fram i förvaltningen under åren 2018 och 2019. Fem enheter inom förvaltningen har valts ut genom slumpmässigt urval. Tabellen nedan redovisar resultatet av stickprovsgranskningen. Boxar markerade i grönt betyder att riskbedömningar eller handlingsplaner har tagits fram. Boxar markerade i orange betyder att riskbedömningar eller handlingsplaner har tagits fram, men vissa skriftliga uppgifter saknas i dokumenten. Boxar markerade i rött betyder att riskbedömningar eller handlingsplaner inte har tagits fram.

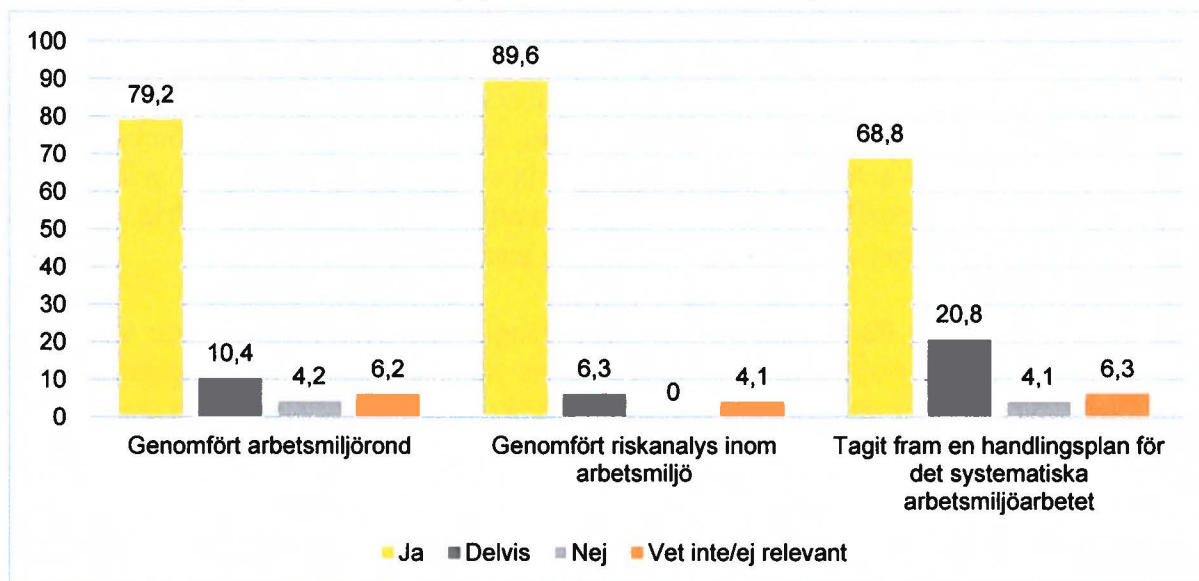
Figur 9. Riskbedömningar och handlingsplaner, stickprovsgranskning.

Enhet och verksamhetsområde	Riskbedömningar och handlingsplaner	
	Fysisk arbetsmiljö	Social och organisatorisk arbetsmiljö
Hemtjänst Centrum och Solängen, <i>Hemvård</i>		
Lackarebäcks äldreboende, <i>Äldreboende</i>		
Daglig verksamhet, <i>Korttidsverksamheter, personligt stöd och daglig verksamhet</i>		
Gruppbostad Gunnebogatan, <i>Bostäder LSS</i>		
Servicebostad Lejonslättsgatan, <i>Socialpsykiatri</i>		

Stickprovsgranskningen visar att två enheter inte har upprättat riskanalyser och handlingsplaner för fysisk arbetsmiljö respektive social- och organisatorisk arbetsmiljö. Stickproven visar därutöver att fyra enheter delvis har tagit fram handlingsplaner för fysisk arbetsmiljö respektive social- och organisatorisk arbetsmiljö. I dessa handlingsplaner saknas en eller flera skriftliga uppgifter som till exempel vem som ansvarar för åtgärderna, när åtgärder ska vara genomförda samt när handlingsplanen ska följas upp.

I enkätundersökningen anger majoriteten av cheferna att de har genomfört arbetsmiljöromd, riskanalys och tagit fram handlingsplaner under det senaste året. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende riskanalyser och handlingsplaner.

Figur 10. Riskanalyser och handlingsplaner, enkätundersökning.



3.2. Uppföljning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1: 11 §) ska arbetsgivaren göra en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Vård- och omsorgsnämnden följer upp kommunfullmäktiges mål, nämndmål och indikatorer vid delårs- och årsboksut. Av vård- och omsorgsnämndens verksamhetsberättelse för 2018 framkommer att nämndmålet avseende ökad sysselsättningsgrad som kan kopplas till arbetsmiljö har förbättrats jämfört med föregående år.¹⁰ Se avsnitt 4 för beskrivning av nämndens måluppfyllelse avseende sjukfrånvaron. Vård- och omsorgsnämnden följer däremot inte upp arbetsmiljöpolicy eller dess inriktningsmål för god arbetsmiljö.

Stadens centrala HR-avdelning följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i Mölndals stad som helhet och i respektive förvaltning i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter. Under 2018 har uppföljningen skickats ut som en enkät till vård och omsorgsförvaltningens chefer. I enkätundersökningen som HR-avdelningen genomfört ingick tre frågeområden: (1) grundläggande krav på arbetsmiljö- och hälsoarbetet, (2) kunskaper och fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter och riskbedömning samt (3) åtgärder och uppföljning. Utöver frågor gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår några frågor om likabehandling och hur situationen ser ut gällande kompetensförsörjning.

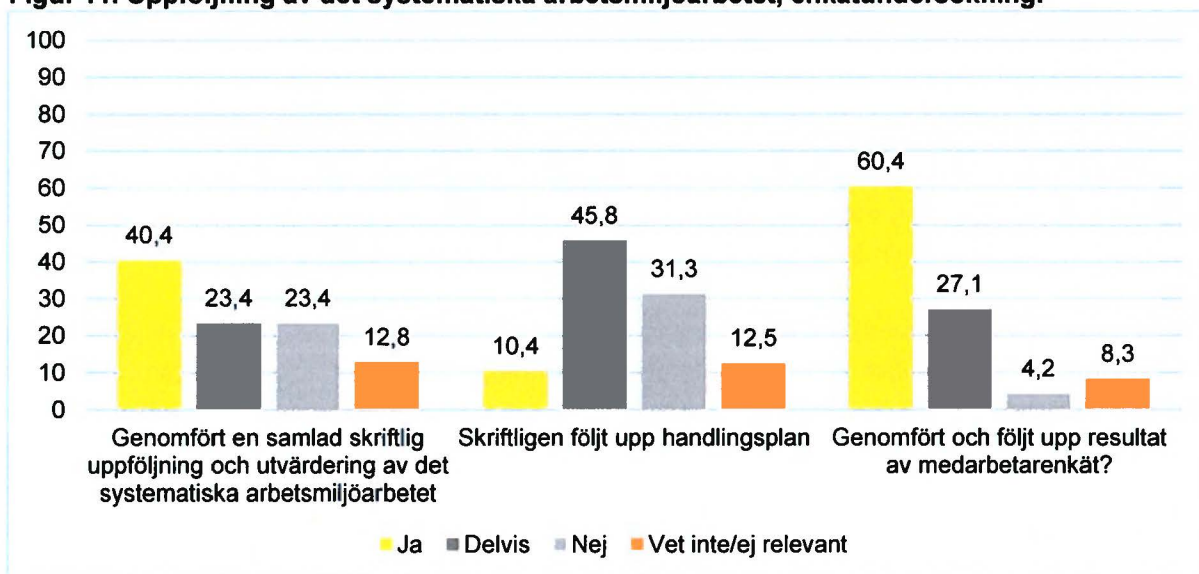
¹⁰ Andel medarbetare som fått igenom sina önskemål om ökad sysselsättning var 55 procent 2018, vilket är 4 procent högre än föregående år.

Enligt vård- och omsorgsnämndens presidium får nämnden skriftligen och muntligen ta del av HR-avdelningens årliga uppföljning av arbetsmiljön i förvaltningen. Utifrån vård- och omsorgsnämndens protokoll går det inte att utläsa att nämnden tog del av HR-avdelningens årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet 2018. Detta förklaras under intervjuer bero på att HR-avdelningens rapportering om uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inte protokollförs under vård- och omsorgsnämndens sammanträden. Granskningen har inte heller kunnat visa på att nämnden följt upp det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2018, eftersom av nämnden protokollförd dokumentation kring detta saknas.

Vid protokollgranskning framkommer att HR-avdelningen systematisk informerar vård- och omsorgsnämnden om personalstatistik under deras sammanträden. Det framgår inte av nämndprotokoll vad informationen till nämnden består av. Personalstatistiken som presenteras för vård- och omsorgsnämnden protokollförs dock till viss del i FSR-protokoll, vilka nämnden får ta del av. Det är dock inte tydligt av FSR protokollen vilken statistik som presenteras för nämnden.

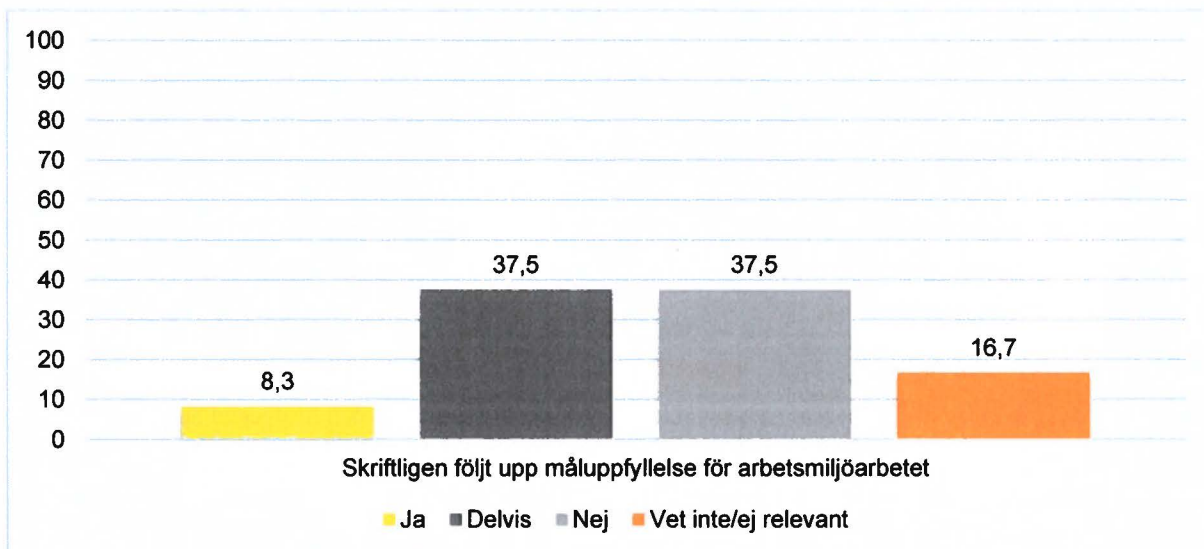
I enkätundersökningen anger mellan 40–45 procent av cheferna att de har genomfört en skriftlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt skriftligen följt upp en handlingsplan. Cirka 60 procent av cheferna har enligt enkätundersökningen genomfört och följt upp resultatet av medarbetarenkät. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Figur 11. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, enkätundersökning.



Vidare visar enkätundersökningen att majoriteten av cheferna delvis eller inte alls har följt upp målpuppfyllelse för arbetsmiljöarbetet, vilket framgår av nedanstående figur.

Figur 12. Arbetsmiljömål och uppföljning, enkätundersökning.



3.2.1. Uppföljning och analys av arbetsskador och tillbud

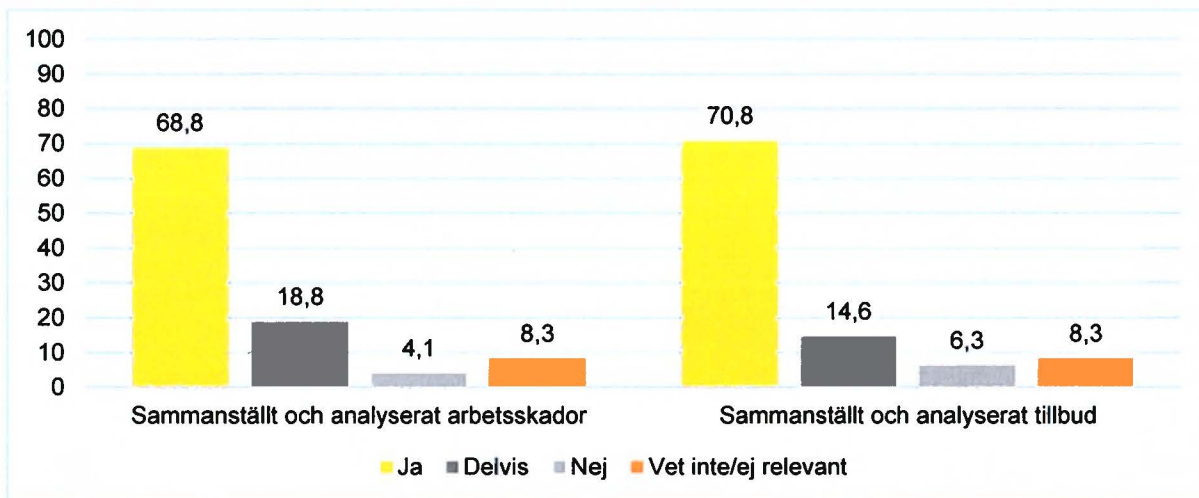
Av Mölndals stads övergripande riktlinjer framkommer att uppföljning och analys av statistik över arbetsskador och tillbud ska ske varje kvartal på alla samverkansnivåer. Vi har inom ramen för granskningen fått ta del av FSR-protokoll för 2018. Av FSR-protokollen framkommer att uppföljning av arbetsskador och tillbud genomfördes inom ramen för beslutade riktlinjer under 2018. Det går dock inte att utläsa av protokoll vilken statistik som presenteras.

Som tidigare nämnt får vård- och omsorgsnämnden ta del av HR-avdelningens årliga uppföljning, i vilken det presenteras statistik över antal arbetsskador och tillbud. Av protokollgranskning mellan april 2018 och april 2019 framkommer att vård- och omsorgsnämnden inte har genomfört eller beslutat om någon analys kopplat till arbetsskador och tillbud.

Av FSR-protokoll den 12 juni 2018 och av intervjuer framkommer att fackliga representanter har fått signaler från sina medlemmar att de upplevs ha otillräckligt med tid och möjlighet för att rapportera arbetsskador och tillbud. Det uppges under intervjuer finnas ett mörkertal avseende antal arbetsskador och tillbud. Vidare framgår av FSR-protokoll att många medarbetare upplever att de inte får någon återkoppling på de tillbud som rapporteras.

Enkätundersökningen visar att majoriteten av cheferna har sammanställt och analyserat arbetsskador och tillbud, vilket framgår av nedanstående figur.

Figur 13. Arbetsskador och tillbud, enkätundersökning.



3.3. Vår bedömning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska det finnas rutiner som ska ge besked om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs. Därtill ska det systematiska arbetsmiljöarbetet skriftligen följas upp en gång per år.

Vi bedömer att vård- och omsorgsnämnden delvis säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden delvis följer de övergripande mallar och rutiner som finns för Mölndals stad, inklusive mallar för riskbedömningar inom fysisk respektive organisatorisk arbetsmiljö. Stickprov visar att det finns brister vid upprättandet av handlingsplaner där det i flera fall saknas en eller flera skriftliga uppgifter om vem som ansvarar för åtgärderna, när åtgärder ska vara genomförda samt när handlingsplanen ska följas upp.

Vi bedömer att det inte sker en tillräcklig bedömning och analys av arbetsskador och tillbud. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden får ta del av statistik över antal arbetsskador och tillbud vid HR-avdelningens årliga uppföljning. Det finns signaler om ett mörkertal om arbetsskador och tillbud då medarbetare inte upplever ha tid eller möjlighet att rapportera in arbetsskador och tillbud. Vård- och omsorgsnämnden har inte heller genomfört någon analys av arbetsskador och tillbud.

4. Uppföljning och åtgärder för att minska sjukfrånvaron

I detta avsnitt beskrivs vård- och omsorgsnämndens uppföljning och åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Avsnittet besvarar revisionsfrågorna om huruvida vård- och omsorgsnämnden säkerställt tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaro och att tillräckliga åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron.

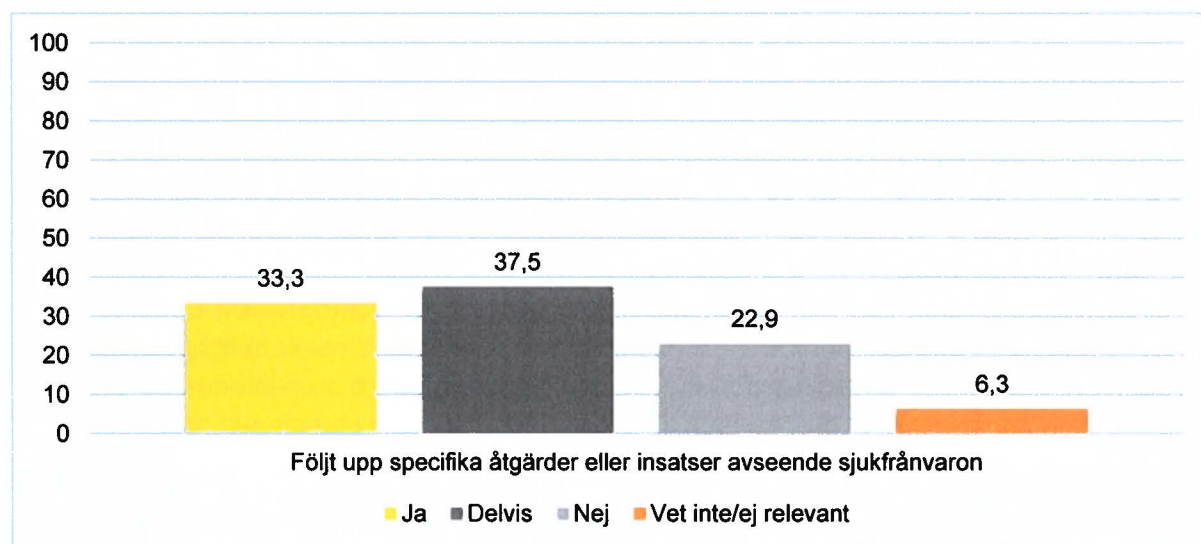
4.1. Uppföljning

Vård- och omsorgsnämnden följer upp nämndmålet kopplat till sjukfrånvaro vid delårs- och årsbokslut. Av vård- och omsorgsnämndens verksamhetsberättelse 2018 framkommer att sjukfrånvaron för 2018 var 10,4 procent, vilket är en knapp ökning med 0,1 procentenheter jämfört med 2017. Nämndmålet avseende att sjukfrånvaron ska minska är således inte uppfyllt. Vi noterar att det inte finns några aktiviteter kopplat till detta nämndmål. Det framgår inte heller av verksamhetsberättelsen varför målet inte uppnås.

Precis som för arbetsskador och tillbud tar vård- och omsorgsnämnden del av statistik över sjukfrånvaron via HR-avdelningens årliga uppföljning och genom FSR-protokoll. Av FSR-protokoll för 2018 framkommer att sjukfrånvaron har följts upp i FSR en gång per kvartal i enlighet med beslutade riktlinjer.

Enkätundersökningen visar att endast en tredjedel av cheferna har följt upp specifika åtgärder eller insatser avseende sjukfrånvaron, vilket framgår av nedanstående figur.

Figur 14. Uppföljning av sjukfrånvaro, enkätundersökning.



4.2. Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Utifrån protokollgranskning framgår inte att vård- och omsorgsnämnden har beslutat om några åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Det pågår dock ett arbete inom förvaltningen för att minska sjuktalen. Förvaltningen har främst arbetat med tre specifika insatser:

- ▶ Chefsförtätning
- ▶ Stödverktyget "Sjuk och frisk"
- ▶ Hälsopedagog

I intervju framkommer att förvaltningschef har arbetat med chefsförtätning inom hela förvaltningen. Syftet med chefsförtätningen har varit att öka chefsnärvaron inom verksamheterna. En del intervjupersoner anser dock att chefsförtätningen inte uppnått önskad effekt. Till exempel beskrivs chefernas arbetsbelastning som fortsatt hög och en del medarbetare upplever enligt uppgift inte att chefsnärvaron ökat.

Hemtjänsten har med hjälp av företagshälsovården inrättat stödverktyget "sjuk och frisk". Verktyget fungerar som ett stöd till verksamhetens chefer där medarbetaren sjukanmäler sig via Vårdguiden 1177. Medarbetaren har således kontakt med Vårdguiden istället för sin chef. Medarbetarens chef blir dock underrättad via Vårdguiden när en medarbetare sjukanmäler sig. Denna tjänst upplevs fungera väl och kommer inom kort implementeras av hela förvaltningen.

Förvaltningen har anställt en hälsopedagog som arbetar 80 procent inom vård- och omsorgsförvaltningen och 20 procent inom tekniska förvaltningen. Hälsopedagogen fungerar som ett stöd till chefer och medarbetare i olika arbetsmiljörelaterade frågor såsom arbetsbelastning, prioritering av arbetsuppgifter, friskvård och hälsa med mera.

Utöver ovan nämnda insatser beslutade FSR i mars 2018 att genomföra en medarbetarundersökning gällande medarbetarnas arbetsbelastning. Utifrån resultatet från enkätundersökningen fick cheferna tillgång till stödmaterial. Av materialet framgår bland annat hur cheferna ska arbeta vidare i gruppen utifrån enkätundersökningens resultat.

4.2.1. Analys av orsakerna till sjukfrånvaron

Vård- och omsorgsnämnden gör viss analys av orsakerna till sjukfrånvaron i verksamhetsberättelse 2018. Av verksamhetsberättelsen framkommer att det främst är hemsjukvården som redovisar en högre sjukfrånvaro jämfört med föregående år med tre procentenheter. En del av sjukfrånvaron för hemsjukvården härleds till den arbetsrelaterade situationen med stress och underbemanning.

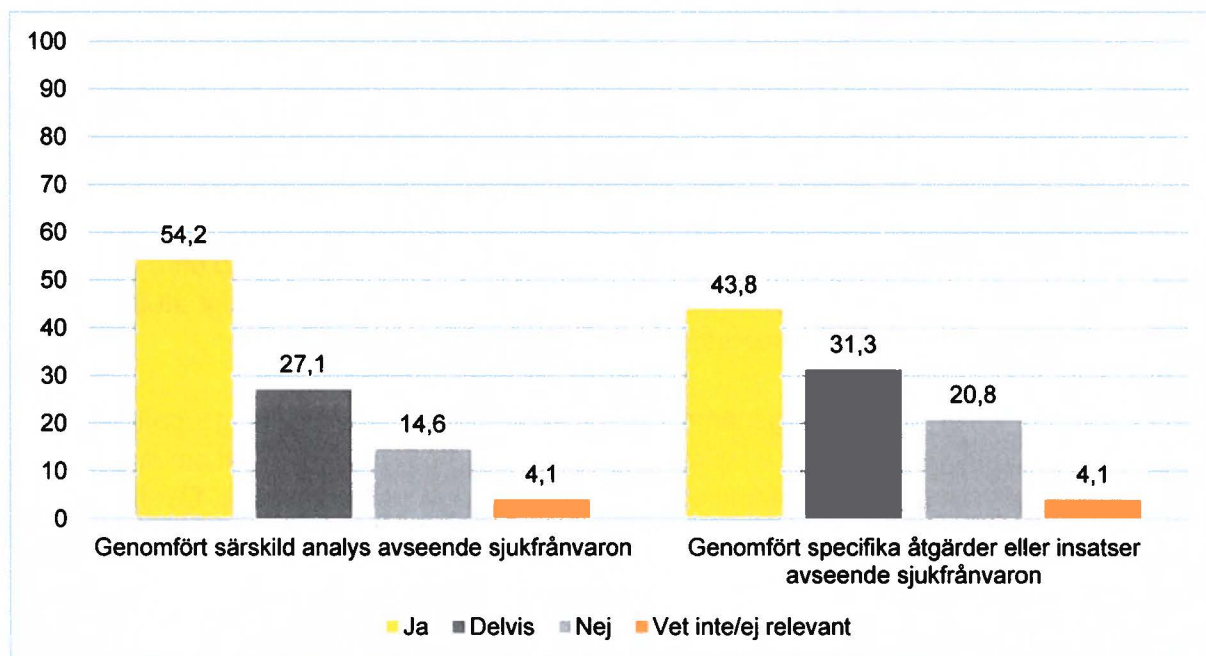
Vård- och omsorgsnämnden har inte utöver vad som framkommer av verksamhetsberättelsen 2018, genomfört någon samlad dokumenterad analys kring orsakerna till sjuktalen. Det finns inte heller några dokumenterade förvaltningsövergripande utvärderingar av vilken effekt olika åtgärder har haft vad gäller att minska sjukfrånvaron.

Det sker dock en viss analys av sjukfrånvaron på enhetsnivå. I intervju framkommer att områdescheferna får ta del av en skriftlig analys av enhetscheferna avseende orsakerna till sjukfrånvaron inom respektive enhet. Områdescheferna presenterar enhetschefernas analys muntligt under FSR sammanträden. Det sker ingen sammanställning eller övergripande analys utifrån enhetschefernas skriftliga analys.

Av intervjuer framkommer att en förklaring till att sjukfrånvaron inom vård- och omsorgsnämnden är högre jämfört med staden som helhet beror på skillnader i förutsättningar för stadens verksamheter. Vård- och omsorgsförvaltningen har, till skillnad från andra områden, dygnet-runt-verksamhet och arbetar i stor utsträckning med människor i stort behov av stöd och resurser. Under intervjuer framförs att det vore mer relevant att jämföra sjukfrånvaron med andra vård- och omsorgsförvaltningar i liknande kommuner och inte staden som helhet. Detta för att få en mer rättvisande bild över hur den faktiska sjukfrånvaron förhåller sig till liknande verksamheter.

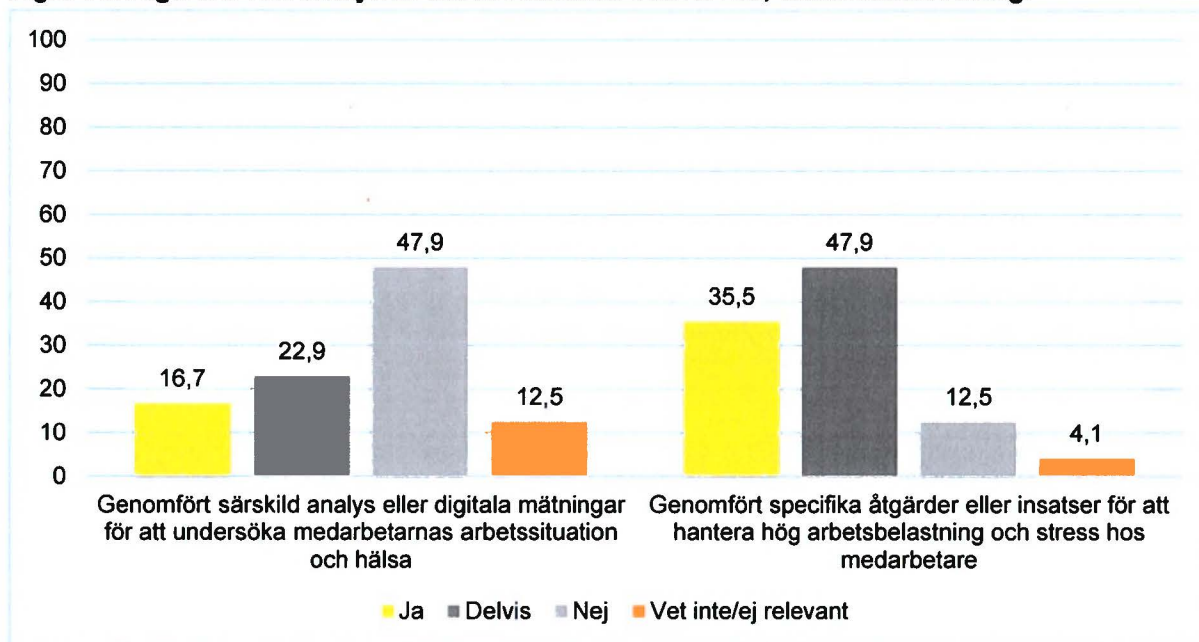
I enkätundersökningen uppger mellan 43–54 procent av cheferna att de har analyserat samt genomfört specifika åtgärder och insatser avseende sjukfrånvaron. Nedan figur visar svaren från enkätundersökningen avseende åtgärder och analys av sjukfrånvaron.

Figur 15. Åtgärder och analys av sjukfrånvaro, enkätundersökning.



Vidare visar enkätundersökningen att majoriteten av cheferna inte har genomfört någon särskild analys eller genomfört specifika åtgärder för att hantera medarbetarnas arbets-situation och stress, se nedan figur.¹¹

Figur 16. Åtgärder och analys av arbetssituation och stress, enkätundersökning.



4.3. Vår bedömning

Enligt kommunallagen ska nämnden se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt, samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan sjukfrånvaro bero på ohälsa eller olycksfall som orsakats av förhållanden i arbetsmiljön. Det är därför viktigt att ta reda på om frånvaron har samband med arbetsförhållandena.

Vi bedömer att vård- och omsorgsnämnden delvis har säkerställt tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaron. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden har beslutat om mål kopplat till att minska sjukfrånvaron. Nämndmålet följs upp vid delårs- och årsbokslut. Det finns dock inga av nämnden beslutade åtgärder kopplat till nämndmålet. Därtill tar vård- och omsorgsnämnden del av statistik över sjukfrånvaron via HR-avdelningens årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet och genom FSR-protokoll.

¹¹ Med begreppet digitala mätningar som framgår av figur 16 menas sammanställning av data, webb- och mailenkäter eller motsvarande.

Vidare anger en majoritet av cheferna i enkätundersökningen att de inte har följt upp specifika åtgärder eller insatser avseende sjukfrånvaron. Enkätundersökningen visar också att majoriteten av cheferna inte har genomfört någon särskild analys eller genomfört specifika åtgärder för att hantera medarbetarnas arbetssituation och stress. Nämndens uppföljning kan enligt vår bedömning utvecklas så att orsaker till att måluppfyllelse inte nås framgår samt åtgärder som vidtas med anledning av detta.

Vi bedömer att vård- och omsorgsnämnden inte har säkerställt att tillräckliga åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden inte har beslutat om några åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Det pågår förvisso ett arbete inom förvaltningen med att minska sjuktalen. Vård- och omsorgsnämnden har dock inte följt upp vilken effekt olika åtgärder har haft vad gäller att minska sjukfrånvaron. Vård- och omsorgsnämnden genomför dock en viss analys kring orsakerna till sjukfrånvaron i verksamhetsberättelsen 2018.

5. Samlad bedömning

I detta kapitel lämnas en samlad bedömning utifrån revisionsfrågorna, vår slutsats samt rekommendationer.

5.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna

Revisionsfrågor	Bedömning
▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt?	Delvis. Granskningen visar att cheferna upplevs ha tillräckligt med resurser och utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nyanställda chefer inom vård- och omsorgsförvaltningen får en obligatorisk introduktion om stadens organisation och rollen som ledare. Vi baserar även denna bedömning utifrån vad som har framkommit i nedanstående underfrågor avseende beslutade mål och riktlinjer samt roll- och uppgiftsfördelning.
○ Sker ett arbete i enlighet med beslutade mål och riktlinjer?	Nej. Granskningen visar förvisso att det systematiska arbetsmiljöarbetet i vård- och omsorgsnämnden utgår från Mölndals stads övergripande riktlinje och arbetsmiljöpolicy. Nämnden bryter dock inte ner arbetsmiljöpolicyen eller inriktningsmålen för god arbetsmiljö. Nämnden har inte heller antagit specifika mål kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
○ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning?	Delvis. Granskningen visar att det finns en tydlig fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen. Det råder viss oklarhet kring huruvida samtliga av nämndens ledamöter har kännedom om nämndens arbetsmiljöansvar. Enkätundersökningen visar att alla chefer inte har skrivit under deras arbetsmiljö- och hälsouppgifter.
▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Nej. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden inte dokumenterar den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

	Vi baserar även denna bedömning utifrån vad som har framkommit i nedanstående underfrågor avseende riskanalyser och handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud.
○ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten?	Delvis. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden delvis följer de övergripande mallar och rutiner som finns för Mölndals stad, inklusive mallar för riskbedömningar inom fysisk respektive organisatorisk arbetsmiljö. Stickprov visar att det vid upprättandet av handlingsplaner i flera fall saknas skriftliga uppgifter om vem som ansvarar för åtgärderna, när åtgärder ska vara genomförda samt när handlingsplanen ska följas upp.
○ Sker en tillräcklig uppföljning och analys av arbetsskador och tillbud?	Nej. Granskningen visar att vård- och omsorgsnämnden får ta del av statistik över antal arbetsskador och tillbud vid HR-avdelningens årliga uppföljning. Det finns signaler om ett mörkertal om arbetsskador och tillbud inom förvaltningen. Nämnden har inte heller genomfört någon analys av arbetsskador och tillbud.
▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaro?	Delvis. Granskningen visar att nämnden följer upp nämndmålet kopplat till sjukfrånvaro vid delårs och årsbokslut. Målet uppnåddes inte 2018. Det finns inga av nämnden beslutade aktiviteter kopplat till målet. Nämnden tar del av statistik över sjukfrånvaron.
▶ Har vård- och omsorgsnämnden säkerställt att tillräckliga åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron?	Nej. Granskningen visar förvisso att det pågår ett arbete inom förvaltningen med att minska sjuktalen, men vård- och omsorgsnämnden har inte beslutat om några åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Nämnden har inte följt upp vilken effekt förvaltningens åtgärder har haft vad gäller att minska sjukfrånvaron. Nämnden genomför viss analys kring orsakerna till sjuktalen.

5.2. Slutsats

Utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är vår sammanfattande bedömning att vård- och omsorgsnämnden inte fullt ut har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete, då det finns betydande utvecklingsområden för att åstadkomma en fungerande systematik i arbetet.

Merparten av den dokumentation som krävs enligt lag och föreskrifter finns på plats, även om stickprov visar att det brister i upprättande av riskanalyser och handlingsplaner. Vård- och omsorgsnämnden har inte antagit specifika mål kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vård- och omsorgsnämnden dokumenterar inte den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det sker heller ingen uppföljning av arbetsmiljöpolicyn eller dess inriktningsmål för god arbetsmiljö. Vård- och omsorgsnämnden har inte beslutat om några åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Sammanfattningsvis visar granskningen att vård- och omsorgsnämndens sammanhängande systematik i arbetsmiljöarbetets olika delar delvis brister.

I granskningen har ett antal brister identifierats. Vi rekommenderar vård- och omsorgsnämnden tillse att:

- ▶ För sin verksamhet fastställa tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt en strategi för hur dessa mål ska implementeras och följas upp.
- ▶ Säkerställa att samtliga chefer skriver under Mölndals stads fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter.
- ▶ Säkerställa att riskanalyser och handlingsplaner genomförs kontinuerligt inom samtliga verksamheter, samt att det är tydligt hur, när och av vem identifierade risker ska åtgärdas.
- ▶ Genomföra analys av arbetsskador och tillbud samt tillse att medarbetarna ges tillräckligt med tid och resurser för att rapportera in arbetsskador och tillbud.
- ▶ Säkerställa att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs och dokumenteras.
- ▶ Aktivt verka för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete inom förvaltningen i enlighet med Mölndals stads riktlinjer genom att systematiskt kontrollera, följa upp, åtgärda och förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Säkerställa att nämnden årligen anger prioriteringsområden och nyckeltal för arbetsmiljön i enlighet med Mölndals stads arbetsmiljöpolicy.
- ▶ Säkerställa att uppföljning av sjukfrånvaron tydliggörs, att analys genomförs av och åtgärder vidtas för att sänka sjukfrånvaron, samt att effekterna av de åtgärder som vidtagits följs upp.

Göteborg den 11 juni 2019



Emma Bergstrand
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB



Karin Knutsson
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB



Mikaela Bengtsson
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kvalitetssäkrare
Ernst & Young AB

Bilaga 1. Bakgrund till granskningen

Av 3 kap 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår att arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

EY genomförde 2016 en förstudie av Mölndals stads systematiska arbetsmiljöarbete. Utifrån förstudien identifierades risk för otydlig uppgiftsfördelning, risk för begränsningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet till följd av utmaningar avseende kompetensförsörjningen av chefer samt risk för att tillbud inte rapporteras.

EY genomförde 2016 även en granskning av säkerhet i arbetsmiljön i samband med arbetsuppgifter som utförs utanför kommunens lokaler. EY bedömde då bland annat att vård- och omsorgsnämnden saknade kontroll av fastställda säkerhetsrutiner och handlingsplaner, trots att det inom flera enheter fanns överhängande risk för hot och våld mot medarbetare i yttre tjänst.

Av den grundläggande granskningen för 2018 framgår att målet om att sjukfrånvaron ska minska inte kommer att nås inom vissa verksamheter i vård- och omsorgsnämnden. I Mölndals stad uppgick sjukfrånvaron 2018 till 10,1 % bland personal inom *vård och social omsorg* jämfört med 7,5 % för staden som helhet.¹² Under 2018 slutade 19 % av alla undersköterskor i Mölndal vilket var högst i regionen.¹³

Kommunrevisionen har mot bakgrund av ovanstående och sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt att det är väsentligt att granska om vård- och omsorgsnämnden säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete. I *God revisionssed i kommunal verksamhet* framgår de grunder som revisorerna använder när de bedömer ansvarstagande i styrelse och nämnder. Ansvarsgrunder som är relevanta i denna granskning är bland annat risken för bristande styrning, ledning, uppföljning och kontroll.

¹² Personal hälsa 2018 – Göteborgsregionens kommunalförbund. Siffran kan i begränsad omfattning även inkludera personer från andra nämnders ansvarsområde.

¹³ Rensat för pensionsavgångar.

Bilaga 2. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Nedan beskrivs de revisionskriterier som är aktuella i denna granskning.

Kommunens ansvar för arbetsmiljön regleras i följande lagar och föreskrifter, vilka utgör de kriterier som granskningens resultat värderas mot:

- ▶ Kommunallagen (2017:725).
- ▶ Arbetsmiljölagen (1977:1160).
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 och AFS 2015:4).
- ▶ Mölndals stads policyer, riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunallagen (2017:725)

Enligt kommunallagens 6 kap. 6 § ska nämnderna/styrelsen inom sitt område tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Utifrån lag och föreskrifter innebär detta enligt Arbetsmiljöverket¹⁴ att nämnden/styrelsen har följande uppgifter gällande arbetsmiljön:

- ▶ Se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön.
- ▶ Verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram.
- ▶ Se till att förvaltningschefen får uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Se till att förvaltningschefen har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna driva arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan drivas ute på arbetsplatserna och att tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens följer med.
- ▶ Se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid förändringar.
- ▶ Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget.

¹⁴ "Så kan du som politiker hantera arbetsmiljöfrågor. Systematiskt arbetsmiljöarbete – ett bra verktyg för politiskt valda i kommun och landsting." Tillgänglig från Arbetsmiljöverket:
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/sa-kan-du-som-politiker-hantera-arbetsmiljofragor-broschyr-adi563.pdf>

- ▶ Se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp och fungerar både på förvaltningsnivå och ute på arbetsplatserna.

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljölagen reglerar de skyldigheter som varje arbetsgivare har om att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Lagen anger också de krav som finns på samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det gäller till exempel regler som rör skyddsombuds och skyddskommittéers verksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla anställda, inklusive inhyrd personal.

I arbetsmiljölagens 3 kap. återfinns allmänna bestämmelser kring arbetsgivarens skyldigheter. Där framgår att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten så att de krav som finns på en god arbetsmiljö motsvaras. Det innebär till exempel att arbetsgivaren ska undanröja risker för ohälsa och olycksfall genom att kontinuerligt undersöka vilka risker som finns på arbetsplatsen och förändra sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska också säkerställa att arbetstagaren har god kännedom om de risker som kan vara förbundna med arbetet och att arbetstagaren har den utbildning som krävs för att undgå risker i arbetet.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 och AFS 2015:4)

Utöver de regler som anges i arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket tagit fram ett antal föreskrifter som rör arbetsmiljö. Föreskrifterna innehåller mer detaljerade beskrivningar av de krav som finns på arbetsmiljöområdet. Bland annat finns föreskrifter som rör systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) samt organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

I föreskrifterna om *systematiskt arbetsmiljöarbete* anges att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetstagare och skyddsombud ska ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Föreskrifterna ställer också krav på dokumentation som ska finnas hos arbetsgivaren. Syftet med dokumentationen är att vara ett hjälpmedel för att säkerställa en god arbetsmiljö och genomföra praktiska förbättringar av arbetsmiljön. För arbetsgivare med minst tio anställda ska följande dokumentation finnas i skriftlig form:

- ▶ Arbetsmiljöpolicy.
- ▶ Rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till.
- ▶ Uppgiftsfördelning.
- ▶ Riskbedömning som anger vilka risker som finns och om dessa risker är allvarliga.
- ▶ Instruktioner för arbete där det finns allvarliga risker.

- ▶ Handlingsplan för åtgärdande av risker som inte omedelbart kan åtgärdas.
- ▶ Sammanställning av skador och tillbud.
- ▶ Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vad gäller uppgiftsfördelningen framgår det av föreskrifterna att denna inte får innebära att arbetsgivaren friskriver sig från ansvar. Arbetsmiljöansvaret ligger i juridisk bemärkelse alltid kvar hos arbetsgivaren, som ska tillse att det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs enligt lagar och föreskrifter. Arbetsgivaren, i detta fall kommunen med dess olika nämnder, kan inte göra sig av med arbetsmiljöansvar genom att *delegera* uppgifter i verksamheten. Däremot är det nödvändigt för arbetsgivaren att *fördela* uppgifter i arbetsmiljöarbetet på personer i verksamheten för att kunna uppfylla sitt ansvar. De personer som får uppgifter i arbetsmiljöarbetet får därmed en intern skyldighet gentemot arbetsgivaren att utföra uppgifterna på ett sådant sätt som det är tänkt. Arbetsgivaren ska kontinuerligt säkerställa att uppgiftsfördelningen fungerar väl och göra ändringar i fördelningen vid behov. Det ska alltid vara tydligt för berörda arbetstagare vem som ska göra vad i arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om *organisatorisk och social arbetsmiljö* trädde i kraft i mars 2016. I föreskrifterna regleras organisatoriska och sociala faktorer som omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreskrifterna ställer krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer och arbetsledare har kunskap om hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. Det ska finnas förutsättningar för chefer i form av stöd, tid och befogenheter att omsätta dessa kunskaper i praktiken. Vidare anger föreskrifterna att arbetsgivaren ska ha dokumenterade mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till målen och ges möjlighet att medverka till framtagandet av dem.

Arbetsmiljöpolicy

Av Mölndals stad arbetsmiljöpolicy framgår att Mölndals stad ska verka för utveckling av en fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö som ger alla medarbetare möjlighet till personlig utveckling och delaktighet och som stimulerar till ansvarstagande och engagemang i arbetslivet.

Mölndals stads inriktningsmål för en god arbetsmiljö är:

- ▶ Ett aktivt arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande arbetsplatser ska minska sjuktalen så att medarbetarna kan vara friska och bevara ett hållbart arbetsliv.
- ▶ Arbetstiden bör vara förlagd på ett sätt och en nivå där alla medarbetare upplever balans mellan arbete och fritid.
- ▶ Kränkande särbehandling eller mobbing i någon form får och ska inte förekomma på någon arbetsplats.

- ▶ Alla medarbetare ska kunna uppleva en känsla av sammanhang i sitt dagliga arbete- känna mening, veta sitt uppdrag och vad som förväntas samt att arbetet ska vara utvecklande.

Samverkansavtal

Samverkanssystemet ska underlätta samverkan mellan parterna. Genom samverkanssystemet ges förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en möjlighet för samtliga medarbetare. Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska vara en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt och omfatta alla fysiska och psykosociala förhållanden på arbetsplatsen och bedrivas på alla nivåer – organisation, arbetsgrupp och medarbetare.

Samverkan sker på olika nivåer, till exempel på stads-, förvaltnings- och enhetsnivå eller motsvarande, det vill säga på den nivå beslut fattas.

För att uppfylla målet med samverkan behövs mötesplatser i organisationen, dessa är:

- ▶ Medarbetarsamtal - chefen har ansvar för att genomföra minst ett samtal per år med varje medarbetare.
- ▶ Arbetsplatsträff, APT - dialog mellan chef och medarbetare.
- ▶ Lokalt samverkansråd, LSR - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på lokal nivå (med lokalnivå avses exempelvis enhet)
- ▶ Verksamhetsövergripande samverkansråd, VSR - mellan arbetsgivare och fackliga parter på verksamhetsområdets nivå (med verksamhet avses exempelvis avdelning, område, sektion)
- ▶ Förvaltningsövergripande samverkansråd, FSR - mellan arbets- givare och fackliga företrädare på förvaltningsnivå. FSR ska fastställa förvaltningens samverkansorganisation. FSR utgör skyddskommitté i förvaltningsövergripande arbetsmiljöfrågor. FSRs protokoll meddelas förvaltningens nämnd för kännedom.
- ▶ Stadsövergripande Centralt samverkansråd, CeSam - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på stadsnivå. Arbetsgivaren utser högst så många ledamöter, att antalet understiger de fackliga representanterna med en. För ledamöterna ska ersättare finnas.

Uppgiftsfördelning

Mölnåls stad har upprättat ett dokument som anger fördelning av arbetsmiljöuppgifter. I dokumentet finns uppgiftsfördelning till nämnd, förvaltningschef, områdeschef och enhetschef.

Nämnden ska:

- ▶ Se till att verksamheten bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt Mölnåls stads arbetsmiljöpolicy och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

- ▶ Se till att ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete bedrivs inom förvaltningen.
- ▶ Se till att förvaltningschef får befogenheter resurser och kunskap för att kunna driva ett systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete.
- ▶ Se till att förvaltningschefen får uppgifter i det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.
- ▶ Ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter tillräckligt långt ute i organisationen så att det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet kan drivas ute på arbetsplatserna och se till att befogenheter, resurser och kunskap följer med.
- ▶ Erhålla återkoppling av resultat av det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet från förvaltningschefen.

Förvaltningschef ska:

- ▶ Ha kunskaper om och se till att arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket samt Mölndals stads arbetsmiljöpolicy och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet följs i förvaltningen.
- ▶ Se till att ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete bedrivs inom förvaltningen.
- ▶ Se till att undersökning av arbetsmiljön, identifiering och bedömning av friskfaktorer och risker genomförs och att riskbedömning genomförs i samband med förändringar i organisationen.
- ▶ Se till att handlingsplan för åtgärder för att förebygga olyckor och ohälsa och aktiviteter för att främja hälsa tas fram och genomförs i förvaltningen.
- ▶ Se till att regelbunden uppföljning av det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet genomförs i organisationen och att en årlig uppföljning genomförs i samband med bokslut.
- ▶ Se till att gällande riktlinjer och rutiner för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering följs inom förvaltningen.
- ▶ Se till att förvaltningens organisation uppfyller kraven för organisation av det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet, att dessa frågor tas upp i ordinarie beslutsforum och att samverkan inom området sker inom ramen för Mölndals stads samverkansorganisation.
- ▶ Vara ordförande och samverka med huvudskyddsombud i förvaltningssamverkan.
- ▶ Se till att underställda chefer får den kunskap, befogenheter och resurser som krävs för att klara ansvaret för arbetsmiljö och hälsa.
- ▶ Se till att gällande fördelning av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter är känd och fungerar i organisationen.

- ▶ Se till att tillräckliga resurser avsätts till det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet årligen i verksamhetsplan och budget.
- ▶ Upprätta avtal med företagshälsovården.
- ▶ Utveckla bra kontakter med Arbetsmiljöverket. Beakta råd, svara på och åtgärda enligt föreläggande.
- ▶ Rapportera resultat av det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet till nämnden.

Områdeschefen/Avdelningschef ska:

- ▶ Ha kunskaper om och se till att arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket samt Mölndals stads arbetsmiljöpolicy och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet följs inom verksamhetsområdet.
- ▶ Se till att ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete bedrivs inom verksamhetsområdet.
- ▶ Se till att undersökning av arbetsmiljön, identifiering och bedömning av friskfaktorer och risker genomförs, att riskbedömningar genomförs i samband med förändringar i organisationen.
- ▶ Se till att handlingsplan för åtgärder för att förebygga olyckor och ohälsa och aktiviteter för att främja hälsa tas fram och genomförs inom verksamhetsområdet.
- ▶ Se till att regelbunden uppföljning av det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet genomförs inom verksamhetsområdet och att en årlig uppföljning genomförs i samband med bokslut.
- ▶ Se till att gällande riktlinjer och rutiner för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering följs inom funktionsområdet.
- ▶ Se till att funktionsområdets arbetsmiljö- och hälsofrågor tas upp i ordinarie beslutsforum och att samverkan inom verksamhetsområdet sker inom ramen för förvaltningens samverkansorganisation.
- ▶ Se till att underställda chefer får den kunskap, befogenheter och resurser som krävs för att klara ansvaret för arbetsmiljö och hälsa. Delta i arbetsmiljö- och hälsoutbildningar som genomförs i Mölndals stad och inom förvaltningen.
- ▶ Fördela arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter till underställda enhetschefer.
- ▶ Se till att tillräckliga resurser avsätts till det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet årligen i verksamhetsplan och budget.
- ▶ Utveckla bra kontakter med Arbetsmiljöverket. Beakta råd, svara på och åtgärda enligt föreläggande.

Enhetschefen ska inom sin enhet:

▶ Arbetsmiljökunskaper och kompetens

Inhämta nödvändiga kunskaper om arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och föreskrifter. Ha kunskaper om riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet inom Mölndals stad och kompetens för att driva det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet inom enheten.

▶ Undersökning av arbetsmiljön

Genomföra undersökning av arbetsmiljön enligt Mölndals stads metoder för undersökning.

▶ Identifiering och bedömning av friskfaktorer, risker och konsekvensbeskrivningar

Identifiera och bedöma friskfaktorer och risker. Vid förändringar i organisationen genomföra riskbedömningar.

▶ Handlingsplan för åtgärder för arbetsmiljö och hälsa

Åtgärda arbetsmiljöproblem omedelbart och/eller ta fram skriftlig handlingsplan för åtgärder för att förebygga ohälsa/olycksfall i arbetet. Genomföra aktiviteter för att främja hälsa på arbetsplatsen.

▶ Uppföljning av det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet

Följa upp det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet regelbundet inom enheten och göra en årlig sammanställning i bokslut.

▶ Medarbetarsamtal

Genomföra medarbetarsamtal med sina medarbetare minst en gång per år för att kartlägga arbetsförhållanden och kompetensutvecklingsbehov.

▶ Arbetsplatsträffar

Genomföra arbetsplatsträffar enligt Samverkan Mölndals stad. Arbetsplatsträffarna ska vara naturliga forum för dialog mellan chef och medarbetare. Arbetsmiljö- och hälsofrågorna ska vara väl integrerade på arbetsplatsträffarna.

▶ Arbetsmiljöinformation till medarbetare

Se till att alla medarbetare följer och får löpande information om lagar, föreskrifter, riktlinjer för det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Se till att alla medarbetare får information/instruktioner om arbetsmetoder och utrustning i arbetet så att ohälsa och olycksfall förhindras.

▶ Samverkan med de fackliga organisationerna

Samverka med berörda arbetsplatsombud tillika skyddsombud i det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

▶ Introduktion av nyanställda medarbetare

Ge varje ny medarbetare en god introduktion i det nya arbetet. Introduktionen ska innehålla arbetsplatsintroduktion gällande arbetstagarens arbetsuppgifter, introduktion i hur verksamheten fungerar inom enheten och i förvaltningen i stort.

Introduktionen ska också ha ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv. Alla medarbetare ska känna till vilka regler, riktlinjer och rutiner som gäller för arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen.

▶ Kompetensutveckling

Se till att alla medarbetare får relevant kompetensutveckling för att klara tilldelade arbetsuppgifter och inför utveckling eller vid förändring av verksamheten och/eller arbetsuppgifter.

▶ Fånga tidiga signaler om ohälsa

Kommunicera löpande med medarbetarna på ett sådant sätt att signaler om psykisk och fysisk påfrestning eller ohälsa kan fångas upp och förebyggas i ett tidigt skede.

▶ Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbeta enligt gällande riktlinjer och rutiner för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

▶ Företagshälsovård

Initiera att stödresurser anlitas av företagshälsovården vid insatser som fordrar mer djupgående kunskaper inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.

▶ Förebygga, åtgärda och följa upp alkohol- och drogproblem, kränkande särbehandling, hot och våld och första hjälpen och krisstöd

Förebygga, åtgärda och följa upp alkohol- och drogproblem, kränkande särbehandling, hot och våld, första hjälpen och krisstöd enligt lagar, föreskrifter, riktlinjer och rutiner.

▶ Arbetsskador och tillbud

Anmäla arbetsskador och tillbud enligt gällande rutiner för anmälan samt utreda, åtgärda och följa upp. Anmäla till Arbetsmiljöverket vid dödsfall, svårare personskada, arbetsskada eller tillbud som har drabbat flera medarbetare, som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa.

▶ Föreläggande och krav från Arbetsmiljöverket

Utveckla bra kontakter med Arbetsmiljöverket. Beakta råd, svara på och åtgärda enligt föreläggande.

▶ Arbetstidslagen

Se till att arbetstidslagen, arbetstidsavtalet samt arbetsmiljölagens bestämmelser om arbetstidens omfattning och förläggning följs.

▶ Returnering av arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter

Returnera arbetsmiljö- och hälsoarbetsuppgifter tillbaka till närmaste överordnad chef om kunskaper, kompetens, befogenheter eller resurser inte räcker för nödvändig åtgärd. Returnering ska ske skriftligt och innehålla en beskrivning av ärendet och orsaken till att det returneras.

Bilaga 3. Källförteckning

Intervjuer

2019-04-25

- ▶ HR-chef för Mölndals stad.
- ▶ Förvaltningschef för vård- och omsorgsförvaltningen.
- ▶ Gruppintervju med tre enhetschefer från vård- och omsorgsförvaltningen.
- ▶ Vård- och omsorgsnämndens presidium.

2019-04-26

- ▶ Gruppintervju med fackliga representanter från Saco, Kommunal och Vision.
- ▶ Gruppintervju med tre områdeschefer från vård- och omsorgsförvaltningen.

Dokumentation

Kommunövergripande

- ▶ Arbetsmiljöpolicy, Mölndals stad.
- ▶ Budget 2019, Mölndals stad.
- ▶ Kommunstyrelsens sammanträdesprotokoll 2018–2019.
- ▶ Kommunstyrelsens verksamhetsplan.
- ▶ Kompetensförsörjningsplan, Mölndals stad.
- ▶ Mall för handlingsplan och medarbetarsamtal.
- ▶ Personalhälsa i GR 2018 kortrapport.
- ▶ Riktlinjer för jämlika arbetsplatser och tid för återhämtning.
- ▶ Riskbedömning genom friskfaktorer fysisk arbetsmiljö samt organisatorisk och social arbetsmiljö.
- ▶ Rutiner för rehabilitering, alkohol, droger och hälsofarliga ämnen, kränkande särbehandling.
- ▶ Samverkansavtal.
- ▶ Stadsrapport helår 2018.
- ▶ Systematiskt arbetsmiljöarbete, Mölndals stad.
- ▶ Uppföljning av hälsostatistik 2018.
- ▶ Årshjul avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.

- ▶ Fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter.

Vård- och omsorgsnämnden

- ▶ Arbetsmiljö- och hälsouppgifter och delegationer för vård- och omsorgsförvaltningen.
- ▶ APT-protokoll, handlingsplaner och riskanalyser mellan april 2018-april 2019 för fem enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen.
- ▶ Budget 2019.
- ▶ Verksamhetsplan 2019.
- ▶ Internkontrollplan 2018.
- ▶ Kompetensförsörjningsplan, vård- och utbildningsförvaltningen.
- ▶ Medarbetarenkät 2017–2018.
- ▶ Handlingsplan utifrån Kompetensförsörjningsplan.
- ▶ Vård och omsorgsnämndens sammanträdesprotokoll 2018–2019.
- ▶ Samverkansrådets och skyddskommitténs sammanträdesprotokoll 2018.
- ▶ Åtgärder för att minska sjukfrånvaro 2015.
- ▶ HR statistik 2018.
- ▶ Uppföljning av systematisk arbetsmiljöarbete 2018.

Bilaga 4. Resultat av enkätundersökning

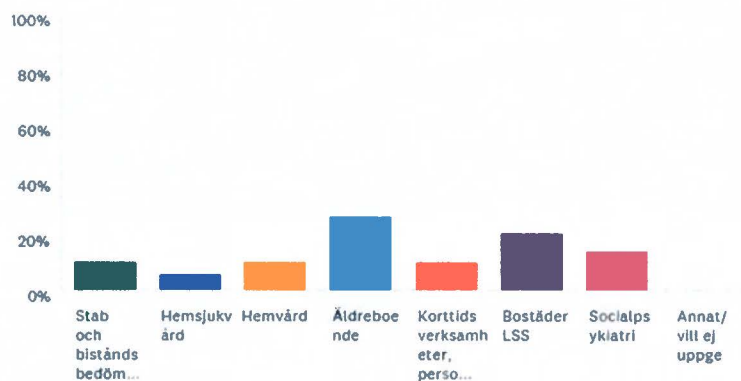
Inom ramen för granskningen har en enkätundersökning genomförts. Enkätfrågor har ställts till samtliga chefer i vård- och omsorgsförvaltningen. Totalt har enkätundersökningen skickats till 65 personer. Vid undersökningens avslutande hade 48 svar inkommit, vilket ger en svarsfrekvens på 74 procent.

Redovisningen nedan visar de sammantagna resultaten för samtliga respondenter, det vill säga ingen uppdelning per område görs.

1. Vilket verksamhetsområde arbetar du inom?

Svarade: 48

Hoppade över: 0



ANSWER CHOICES

Stab och biståndsbedömning
Hemsjukvård
Hemvård
Äldreboende
Korttidsverksamheter, personligt stöd och daglig verksamhet
Bostäder LSS
Socialpsykiatri
Annat/ vill ej uppge
TOTAL

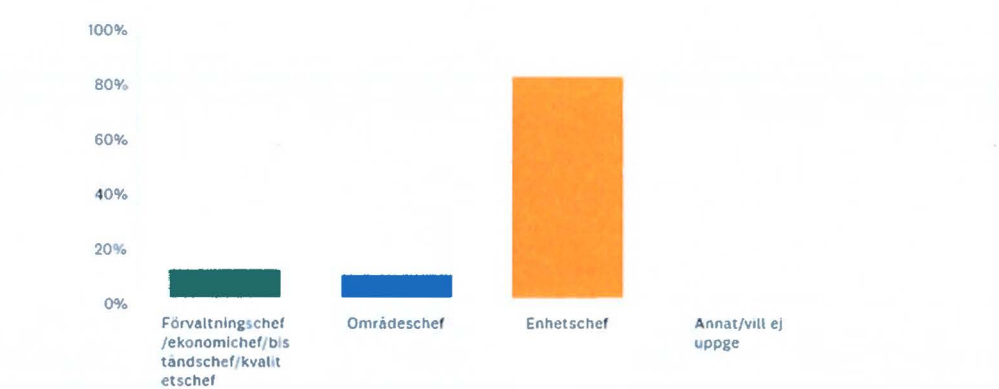
RESPONSES

10.42%	5
6.25%	3
10.42%	5
27.08%	13
10.42%	5
20.83%	10
14.58%	7
0.00%	0
	48

2. Vilken chefsposition har du?

Svarade: 48

Hoppade över: 0

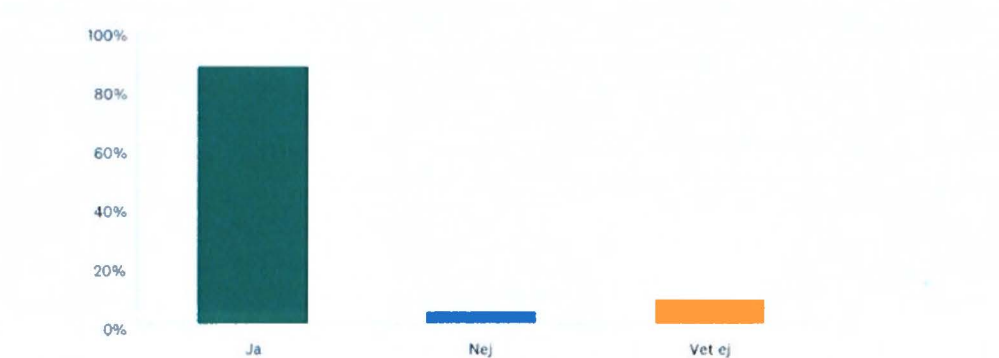


ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Förvaltningschef/ekonomischef/biståndschef/kvalitetschef	10.42%	5
Områdeschef	8.33%	4
Enhetschef	81.25%	39
Annat/vill ej uppge	0.00%	0
TOTAL		48

3. Har du skriftligen bekräftat din uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Svarade: 48

Hoppade över: 0

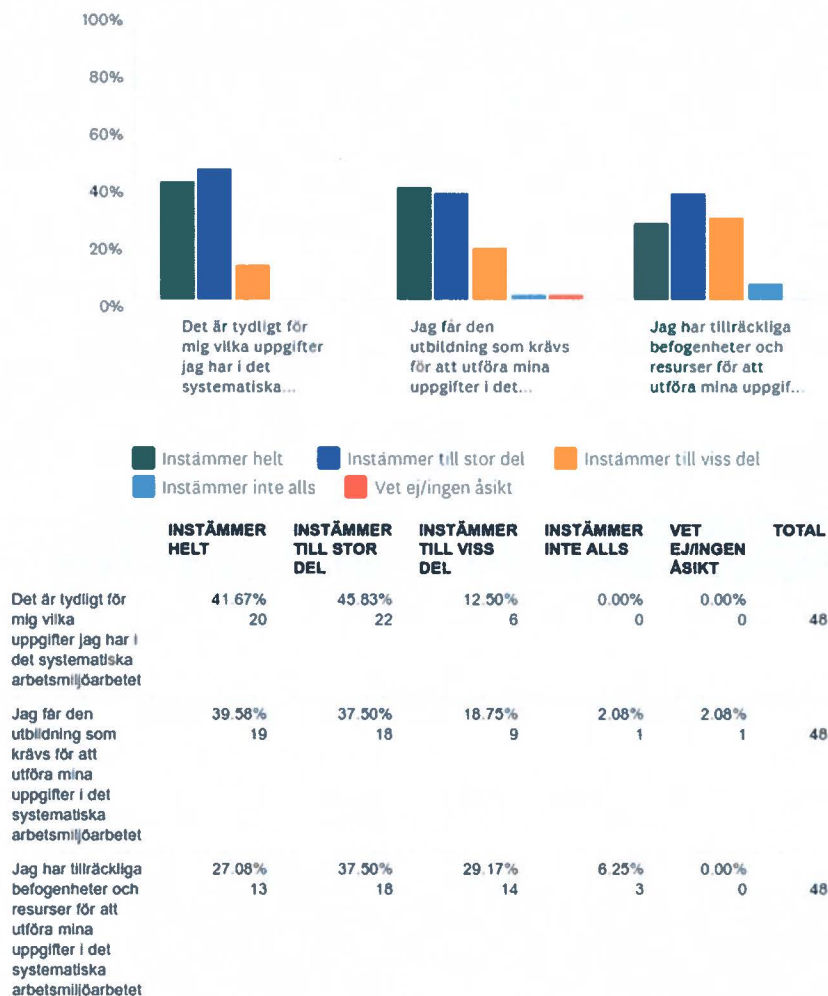


ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Ja	87.23%	41
Nej	4.26%	2
Vet ej	8.51%	4
TOTAL		47

4. I vilken utsträckning instämmer du med följande påståenden?

Svarade: 48

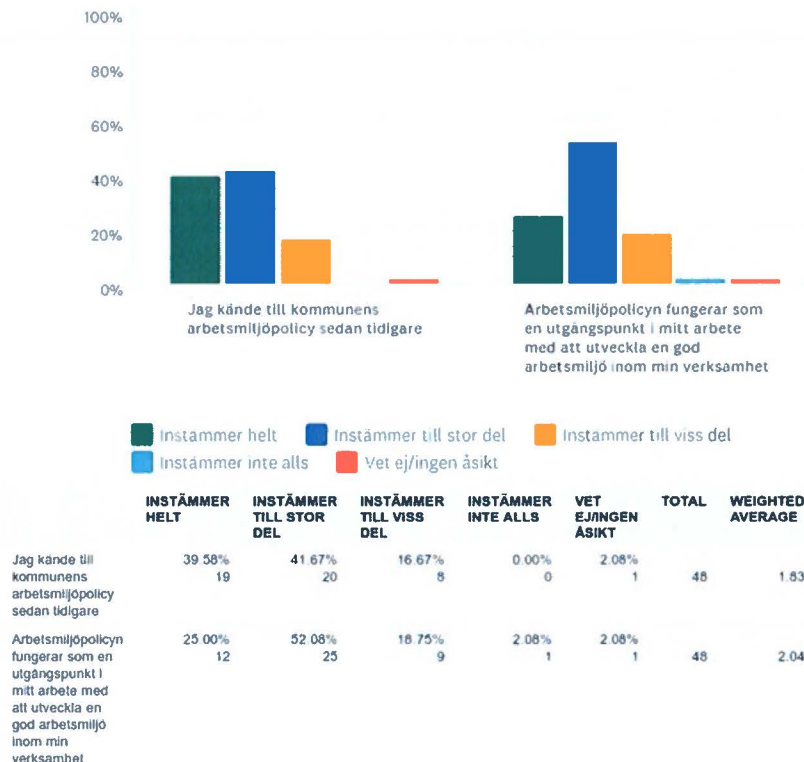
Hoppade över: 0



5. I Mölndals stad finns en arbetsmiljöpolicy. Av policyn framgår att arbetsmiljöfrågorna ska integreras som en naturlig del i verksamheten. Mölndals stad ska verka för utveckling av en fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö som ger alla medarbetare möjlighet till personlig utveckling och delaktighet och som stimulerar till ansvarstagande och engagemang i arbetslivet. Därtill framgår bland annat Mölndal stads inriktningsmål för en god arbetsmiljö. I vilken utsträckning instämmer du med följande påståenden?

Svarade: 48

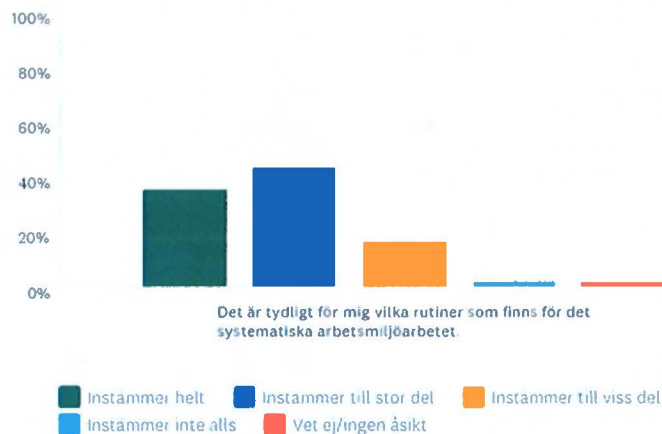
Hoppade över: 0



6. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska det finnas skriftliga rutiner för arbetsmiljöarbetet i verksamheter med mer än tio anställda. Rutinerna bör ge besked om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka. I vilken utsträckning instämmer du med följande påståenden?

Svarade: 48

Hoppade över: 0

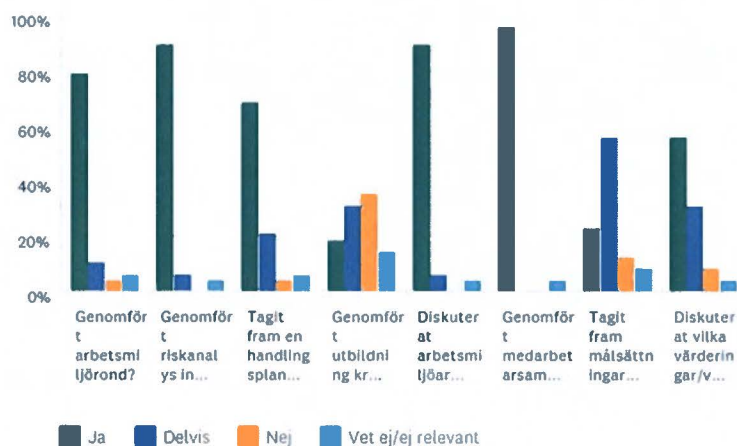


	INSTÄMMER HELT	INSTÄMMER TILL STOR DEL	INSTÄMMER TILL VISS DEL	INSTÄMMER INTE ALLS	VET EJ/INGEN ÅSIKT	TOTAL
Det är tydligt för mig vilka rutiner som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet.	35.42% 17	43.75% 21	16.67% 8	2.08% 1	2.08% 1	48

7. Under det senaste året, har ni inom din verksamhet:

Svarade: 48

Hoppade över: 0

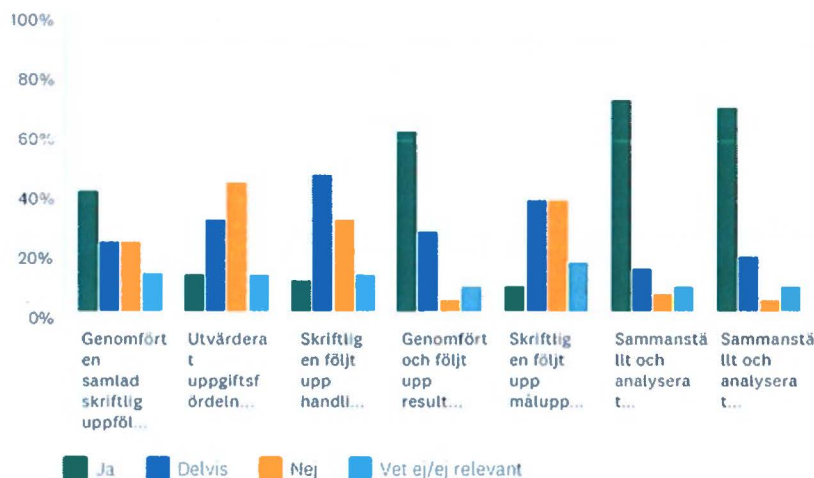


	J A	DELVIS	NEJ	VET E J/EJ RELEVANT	TOTAL
Genomfört arbetsmiljöron	79.17% 38	10.42% 5	4.17% 2	6.25% 3	48
Genomfört riskanalys inom arbetsmiljö?	89.58% 43	6.25% 3	0.00% 0	4.17% 2	48
Tagit fram en handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet?	68.75% 33	20.83% 10	4.17% 2	6.25% 3	48
Genomfört utbildning kring systematiskt arbetsmiljöarbete?	18.75% 9	31.25% 15	35.42% 17	14.58% 7	48
Diskuterat arbetsmiljöarbetet på enheten under APT?	89.58% 43	6.25% 3	0.00% 0	4.17% 2	48
Genomfört medarbetarsamtal?	95.83% 46	0.00% 0	0.00% 0	4.17% 2	48
Tagit fram målsättningar för arbetsmiljöarbetet?	22.92% 11	56.25% 27	12.50% 6	8.33% 4	48
Diskuterat vilka värderingar/vilken arbetsplatskultur som ska råda?	56.25% 27	31.25% 15	8.33% 4	4.17% 2	48

8. Under det senaste året, har ni inom er verksamhet:

Svarade: 48

Hoppade över: 0



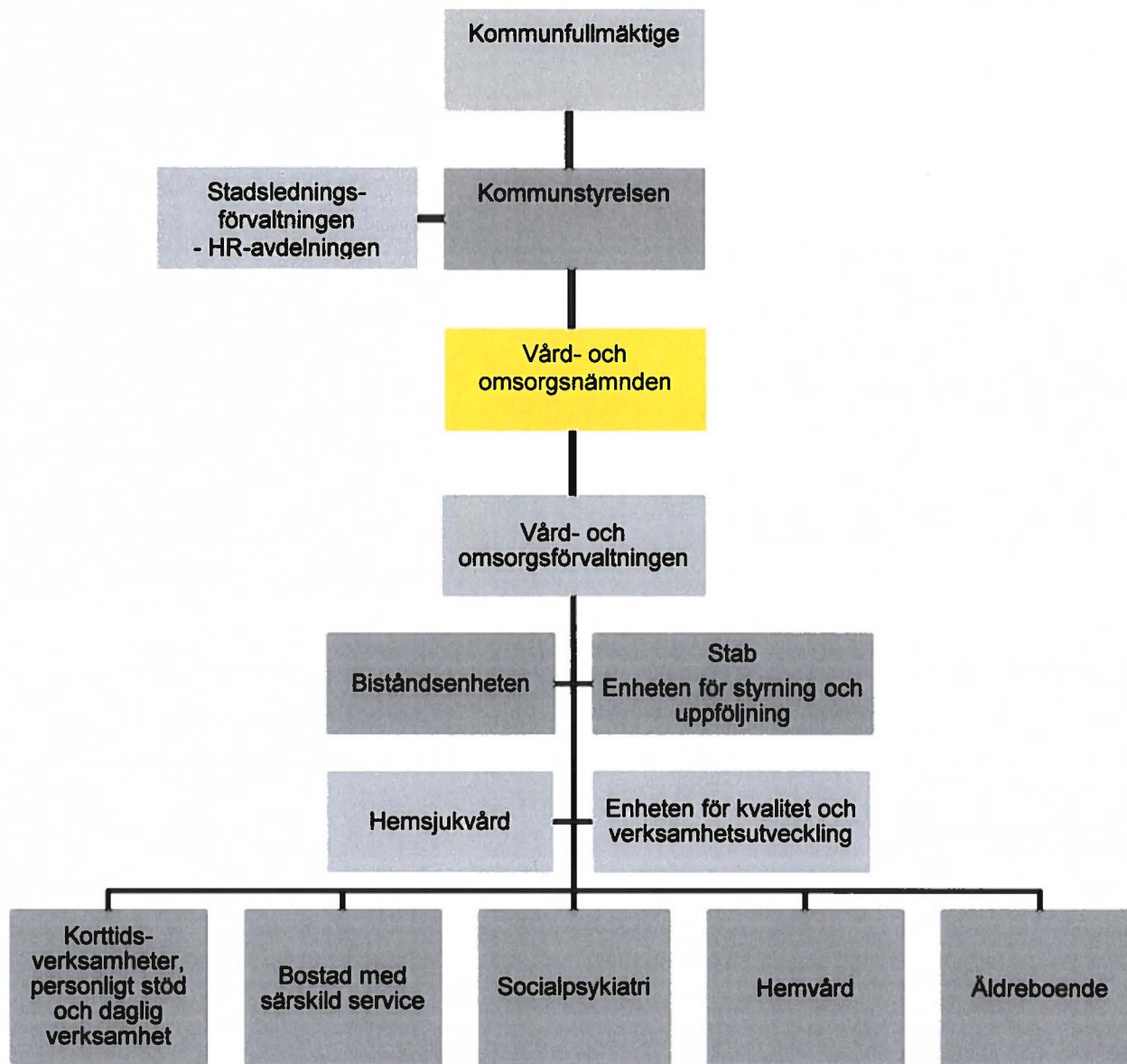
	JA	DELVIS	NEJ	VET EJ/EJ RELEVANT	TOTAL	WEIGHTED AVERAGE
Genomfört en samlad skriftlig uppföljning och utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	40.43% 19	23.40% 11	23.40% 11	12.77% 6	47	1.72
Utvärderat uppgiftsfördelningen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet?	12.50% 6	31.25% 15	43.75% 21	12.50% 6	48	2.00
Skriftligen följt upp handlingsplan?	10.42% 5	45.83% 22	31.25% 15	12.50% 6	48	2.02
Genomfört och följt upp resultat av medarbetarenkät?	60.42% 29	27.08% 13	4.17% 2	8.33% 4	48	1.48
Skriftligen följt upp måluppfyllelse för arbetsmiljöarbetet?	8.33% 4	37.50% 18	37.50% 18	16.67% 8	48	2.08
Sammanställt och analyserat tillbud?	70.83% 34	14.58% 7	6.25% 3	8.33% 4	48	1.38
Sammanställt och analyserat arbetsskador?	68.75% 33	18.75% 9	4.17% 2	8.33% 4	48	1.40

9. I Mölndals stad uppgick sjukfrånvaron 2018 till 10,1 % bland personal inom vård och social omsorg jämfört med 7,5 % för staden som helhet. Under 2018 slutade 19 % av alla undersköterskor i Mölndal vilket var högst i regionen. Under det senaste året, har ni inom er verksamhet:

Svarade: 48

Hoppade över: 0

Bilaga 5. Organisationsöversikt



Källa: Verksamhetsplan för vård- och omsorgsnämnden 2019–2021

Bilaga 6. Mölndal stads samverkansorganisation

Medarbetarsamtal: individuellt samtal mellan chef och medarbetare. Samtalet ska även ha ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.

Arbetsplatsträff (APT): Ett forum för dialog mellan chef och medarbetare kring frågor som rör verksamhetens utveckling, planering och uppföljning. Frågorna ska alltid belysas ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.

Lokalt samverkansråd (LSR): I samverkansrådet ingår enhetschef och arbetsplatsombud, som tillika är skyddsombud.

Verksamhetsöverskridande samverkansråd (VSR): Med verksamhets avses exempelvis avdelning, område eller sektion. I rådet ingår ansvarig chef över verksamheten och fackliga representanter i förvaltningen.

Förvaltningsövergripande samverkansråd (FSR): I rådet ingår förvaltningschef och centrala fackliga representanter i förvaltningen.

Stadsövergripande centralt samverkansråd (CeSam): I rådet ingår Stadsdirektör, HR-chef och centrala fackliga representanter i Mölndals stad.

Källa: Systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete, Mölndals stad.