

Revisionsrapport 6/2020

Genomförd på uppdrag av revisorerna
november 2020 - januari 2021

Upplands Väsby kommun

Granskning av det systematiska
arbetsmiljöarbetet



EY

Building a better
working world

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Inledning	4
2.1. Bakgrund.....	4
2.2. Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.3. Genomförande	5
2.4. Revisionskriterier.....	5
3. Roll- och ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet.....	6
3.1. Fördelning av arbetsmiljöansvaret.....	6
3.2. Nära ledarskap inom Väsby stöd och omsorg	6
3.3. Centralt HR-stöd.....	6
3.4. Samverkanssystemet	7
3.5. Bedömning	7
4. Arbetsmiljöarbetet.....	9
4.1. Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete	9
4.2. Arbetsplatsträffar	9
4.3. Riskbedömningar, skyddsronder och handlingsplaner.....	10
4.4. Utbildning och information	11
4.5. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	12
4.6. Bedömning	14
5. Covid-19.....	16
5.1. Kommunens direktiv rörande hanteringen av pandemin och arbetsmiljöfrågor	16
5.2. Skyddsutrustning och utbildning	16
5.3. Bemanning, arbetsbelastning och psykosocialt stöd.....	17
5.4. Bedömning	18
6. Återrapportering.....	19
6.1. Bedömning	19
Svar på revisionsfrågor	20
<i>Bilaga 1: Källförteckning</i>	<i>22</i>

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskat kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Granskningen är övergripande och fördjupad granskning har skett inom omsorgsnämndens verksamhet.

Vi bedömer att Upplands Väsby i allt väsentligt har strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöfrågor hanteras via samverkanssystemet som innebär samverkan med fackliga representanter och regleras i samverkansavtalet. Medarbetarinflytande säkerställs genom arbetsplatsträffar (APT) och medarbetarenkäter (vad gäller OSA).

I det systematiska arbetsmiljöarbetet har kommunstyrelsen att förhålla sig till de krav som arbetsmiljölagen ställer på att arbetsgivaren ska planera, leda och kontrollera verksamheten så att en god arbetsmiljö uppnås. HR-enheten finns till stöd för cheferna. Det framkommer i granskningen att HR-enhetens uppdrag är svårt att tillgodose med nuvarande resurser. Vi bedömer att kommunstyrelsen behöver säkerställa tillräckliga resurser och förutsättningar för ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att roller och ansvar mellan HR och respektive chef är tydligt.

Grundutbildning inom arbetsmiljö är obligatoriskt för alla nya chefer och skyddsombud. Det finns däremot skyddsombud och chefer som, de senaste 18 månaderna, inte har getts möjlighet att genomföra relevant utbildning. Vi bedömer det angeläget att kommunen säkerställer att utbildning ges till chefer och skyddsombud.

Det finns i dagsläget ingen kommungemensam kvalitetssäkringsåtgärd för att kontrollera att allvarliga tillbud och olyckor anmäls till arbetsmiljöverket. Vi bedömer att kommunen behöver stärka rutinerna för att på ett systematiskt vis tillförsäkra sig att allvarliga tillbud och olyckor anmäls till arbetsmiljöverket.

Inom ramen för granskningen framkom att det kan finnas tillfällen då medarbetare inte vill anmäla incidenter som rör trakasserier av rädsla för konsekvenser. Det är av väsentlighet att kommunstyrelsen som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställer att oro för oönskade konsekvenser undanröjs.

Vi bedömer att det finns en struktur för uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Däremot finns det vissa utvecklingsområden. Vi har noterat att arbetsmiljön inte redovisas särskilt omfattande i nämndernas verksamhetsberättelser eller kommunens årsredovisning. Det finns därför en risk för att kommunfullmäktige och kommunstyrelsen inte får en tillräckligt rättvisande bild av kommunens systematiska arbetsmiljö, och att styrelsen därmed får det svårt att utöva tillräcklig uppsikt för att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål om att vara en attraktiv arbetsgivare med delaktiga medarbetare.

Mot bakgrund av vad som har framkommit i granskningen rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ säkerställa tillräckliga resurser och förutsättningar för ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att roller och ansvar mellan HR och respektive chef är tydligt.
- ▶ säkerställa att arbetsmiljöutbildning ges till chefer och skyddsombud.

- ▶ som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, säkerställa att oro för oönskade konsekvenser kopplat till anmälan av incidenter som rör trakasserier eller andra arbetsmiljörelaterade frågor undanröjs.
- ▶ stärka rutinerna för att på ett systematiskt vis tillförsäkra sig att allvarliga tillbud och olyckor anmäls till arbetsmiljöverket.
- ▶ säkerställa en fullgod uppföljning och årlig redovisning av kommunens systematiska arbetsmiljö.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

För att långsiktigt få en stabil sjukfrånvaro på låg nivå krävs ett kontinuerligt systematiskt arbetsmiljöarbete¹. Ett aktivt arbetsmiljöarbete påverkar inte bara sjukfrånvaron, det är också viktigt för att skapa ett hållbart arbetsliv samt vara en attraktiv arbetsgivare som kan behålla och rekrytera medarbetare. Tillgången till rätt kompetens är en strategisk fråga för kommunen, då den påverkar möjligheten att leva upp till givna uppdrag och de krav som ställs enligt lagstiftning för de olika verksamheter som bedrivs. Arbetsmiljö är därför en strategiskt viktig fråga i kommunen.

Arbetsmiljö omfattar allt som påverkar människor på arbetet, från att minska risken för skador till samarbetet med kollegor och möjligheterna till delaktighet och inflytande. Arbetsmiljöarbete handlar om att främja hälsa, förebygga ohälsa, att vidta åtgärder vid ohälsa. Lagstiftning, förordningar och föreskrifter anger ramarna för arbetsmiljöarbetet, tillsammans med kommunens direktiv. Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt i fyra steg:

1. Undersök risker och hinder
2. Analysera orsaker
3. Åtgärda, förebygga och främja
4. Följa upp verksamheten.

Revisorerna erfar att det kan finnas brister kopplade till kommuners och vård- och omsorgens personalförsörjning. En hög personalomsättningen kan påverka arbetsbelastningen såväl som sjukfrånvaro och konsultanvändning. Detta kan skapa ohälsosamma arbetsmiljöförhållanden. Mot bakgrund av detta avsåg revisorerna genomföra en fördjupad granskning av kommunens arbetsmiljöarbete.

1.2. Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen säkerställt att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med föreskrifter på kommunlednings- respektive enhetsnivå?
- ▶ Är roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet tydliga?
- ▶ Får cheferna förutsättningar att driva ett aktivt arbetsmiljöarbete genom utbildningsinsatser och stöd?
- ▶ Får arbetsmiljöombud eller motsvarande förutsättningar att medverka i det aktiva arbetsmiljöarbetet genom utbildningar?
- ▶ Är medarbetarna delaktiga i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen?

¹ arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Granskningen omfattar den fysiska, sociala² och organisatoriska³ arbetsmiljön. Granskningen är övergripande och fördjupad granskning har skett inom omsorgs verksamheten. Granskningen avser kommunstyrelsen och omsorgsnämnden.

1.3. Genomförande

Granskningen grundas på intervjuer och dokumentstudier. Intervjuer har genomförts med relevanta medarbetare inom de berörda verksamheterna (se källförteckning). Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakgranska rapporten, vilket innebär att de fakta som rapporten hänvisar till är kvalitetssäkrade av de som granskats. All korrespondens kring faktakontrollen har arkiverats. Slutsatserna och revisionsbedömningarna ansvarar EY för. Granskningen är genomförd november - december 2020.

1.4. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen för analyser, slutsatser och bedömningar. Nedan är de revisionskriterier som granskningen tar sin utgångspunkt i.

- ▶ Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS), bl a AFS 2018:4
- ▶ Kommunallagen 6 kap. 6 §
- ▶ Rekommendationer för handläggning och val av skyddsåtgärder mot covid-19 inom vård och omsorg, Folkhälsomyndigheten
- ▶ Föreskriften om basala hygienrutiner (SOSFS 2015:10)
- ▶ Kommunfullmäktiges Flerårsplan med budget 2020–2022
- ▶ Kommunens arbetsmiljöpolicy

1.4.1. Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljölagen beskriver arbetsgivarens ansvar för att säkra en säker arbetsplats för de anställda (1 kap. 1 §). Lagen anger bland annat att det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet måste gälla den fysiska såväl som psykiska arbetsmiljön (2 kap. 1 §). Lagen anger även att skyddsombud (ett eller flera) samt ersättare skall utses (2 kap 2 §). Arbetstagaren skall vidare ges inflytande över sin egen arbetssituation och ha tillgång till en varierad arbetsmiljö. Erbjudande om rehabilitering och arbetsanpassning ingår även i arbetsgivarens ansvar.

Arbetsmiljöverket har i uppdrag att ta fram föreskrifter (AFS) som förtydligar arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverkets föreskrift för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anger att arbetsgivaren ska arbeta med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs samt att en tillfredsställande arbetsmiljö, såsom den definieras i 2 § AFS 2001:1, uppnås. Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö reglerar att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer har tillräcklig kunskap samt att medarbetarnas arbetsbelastning och arbetstid inte ger upphov till ohälsa.⁴

² Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

³ Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar 1. ledning och styrning, 2. kommunikation, 3. delaktighet, handlingsutrymme, 4. fördelning av arbetsuppgifter och 5. krav, resurser och ansvar.

⁴ Därutöver finns ytterligare föreskrifter med större påverkan på exempelvis omsorgsområdet. Dessa avser bl a belastningsergonomi, Våld och hot i arbetsmiljön, Användning av skyddsutrustning.

2. Roll- och ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet

I *Reglemente för kommunstyrelsen*, antaget av kommunfullmäktige den 18 mars 2019, stipuleras att styrelsen ska leda och samordna personalpolitiken. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och har personal- och arbetsmiljöansvar för samtliga anställda i kommunen. Kommunstyrelsens näringsliv- och kompetensutskott har särskilt ansvar för personal- och likabehandlingsfrågor⁵, och tar regelbundet del av information. Styrdokument rörande dessa frågor⁶ tas upp i utskottet innan det går till kommunstyrelsen.

Därutöver ansvarar varje nämnd och kontor för att arbeta mot sina mål på personalområdet.

I *Mål och budget 2020–2021*, antagen av kommunfullmäktige den 10 juni 2019, framgår att verksamheterna bland annat ska genomföras utifrån perspektivet *medarbetare*. Kommunen har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare med delaktiga medarbetare. God arbetsmiljö ska främjas genom ett tydligt ledarskap och strategisk ledarskapsutveckling.

2.1. Fördelning av arbetsmiljöansvaret

I *Arbetsmiljöpolicy för Upplands Väsby kommun* framgår att chef har huvudansvaret för arbetsmiljön inom sin enhet. Ansvaret framgår av kommunens *Rutin för uppgiftsfördelning för arbetsmiljödelegation*. Av rutinen framgår att överordnad chef ska genomföra en arbetsmiljödelegation när ny chef tillträder. Delegationen är personlig och följer anställningen. Till stöd har HR-avdelningen upprättat en delegationsblankett och returneringsblankett.

Av intervjuer framkommer att samtliga enhetschefer inom äldreomsorgen (Väsby stöd och omsorg) returnerade arbetsmiljöansvaret gällande skyddsutrustning den 6 april 2020. Detta med anledning av att tillgången till skyddsutrustning var begränsad samt att myndigheter gav olika direktiv kring skyddsutrustning vilket ledde till viss oro. Den 9 april returnerade Väsby stöd och omsorgs resultatenhetschef hela arbetsmiljöansvaret till socialchef, vilket gjorde att arbetsmiljöansvaret för underställd personal upphörde. Först mot slutet av augusti undertecknades nya delegeringar för alla enhetschefer, då det inte längre var någon brist på skyddsutrustning.

Av rutinen framgår även att delegerande chef ska kalla till möte med mottagande chef för att diskutera och utvärdera förkunskaper och kompetens. Vid behov ska kompetensutveckling erbjudas. Av *Rutin Kunskaper i arbetsmiljöarbetet* och intervjuade chefer framgår att arbetsmiljöutbildning är obligatoriskt vid mottagande av arbetsmiljödelegation.

2.2. Nära ledarskap inom Väsby stöd och omsorg

Väsby Stöd och Omsorg har genomfört en organisationsförändring där antalet medarbetare per enhetschef minskats för främjande av ett nära ledarskap med tillgängliga chefer som handleder och stöttar omsorgspersonalen.

2.3. Centralt HR-stöd

HR-enheten består av åtta medarbetare med HR-chef. Enhetens är ett konsultativt stöd till kommunens chefer bland annat om arbetsrätten, stöd i enskilda utredningar och

⁵ Bestämmelser för kommunstyrelsens näringslivs- och kompetensutskott, NKU, 2018-12-04

⁶ Riktlinjer för arbetslivsinriktad rehabilitering behandlades i utskottet den 11 november 2020.

medarbetarfrågor. Svar på medarbetarfrågor kanaliseras genom cheferna. Enheten ska tillhandahålla verktyg, stöd och riktlinjer. Flera benämns *HR-specialister* och har olika kontor som respektive specialist stöttar.

Flera av de intervjuade uppger att stödet från HR-enheten inte upplevts tillräckligt under pandemin. Tillgängligheten har upplevts låg och svarsfrekvensen lång på flera mailfrågor. Intervjuade vid HR-enheten uppger själva att de saknar tillräckligt med resurser för att tillgodose behovet och efterfrågan på stöd. Detta har visat sig extra mycket under pandemin då behovet har varit större än vanligt. Enligt HR- och kommunikationsdirektören är kommunens tjänstemannaledning medvetna om att HR-enhetens uppdrag är svårt att tillgodose med nuvarande resurser. Enligt uppgift finns en pågående diskussion om resurstilldelning.

2.4. Samverkanssystemet

Arbetsmiljöfrågor hanteras via samverkanssystemet som innebär samverkan med fackliga representanter samt skyddsombud och regleras i *Lokalt avtal om samverkan och arbetsmiljö*, daterat den 16 januari 2020. Avtalet har grund i "Avtal om Samverkan och Arbetsmiljö", tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) centrala fackliga organisationer. Samverkan på arbetsplatsen och medarbetarinflytande sker genom dialog på arbetsplatsträff (APT) samt genom samverkan mellan lokala parter. Avtalet reglerar att samverkansmöten ska genomföras minst en gång per månad (med undantag för semestertider). Två gånger per år ska arbetsmiljöfrågor vara huvudtema på samverkansmötena.

Centrala arbetsmiljökommittén (Cesam) är ett kommunövergripande forum med ansvar för årlig redovisning av kommunens arbetsmiljöarbete till kommunstyrelsen. Protokollen finns tillgängliga för samtliga medarbetare i en digital gemensam mapp. Intervjuade fackliga representanter uppger att dialogen inom forumet är god och att frågor möjliga att åtgärdas direkt hanteras snabbt. Arbetsgivaren har gjort förändringar i kommunens arbetsmiljöutbildning (se 4.4), som ett resultat av dialog i Cesam. Intervjuade fackliga representanter uppger dock att ärenden av större karaktär kan ta längre tid att åtgärda, samt att budget och arbetsmiljöåtgärder tenderar att stå i konflikt med varandra.

Intervjuade uppger att kommunen våren 2019 inrättade ett informellt forum till Cesam för löpande kommunikation mellan förhandlingschefen och de fackliga parterna⁷. Vid dessa möten diskuteras formerna för ett fungerande samarbete och det förs inget protokoll. Flera intervjuade uppger att det upplevdes finnas ett behov av att ha ett informellt forum. Information som lyfts kan även komma från lokala samverkansgrupper (Resam). Frågorna som diskuteras lyfts, vid behov, till Cesam. Det uppges underlätta för att sortera vilka frågor som ska lyftas till formellt forum.

2.5. Bedömning

Att kommunen är en attraktiv arbetsgivare är prioriterat av fullmäktige och ett av målen i årsplanen. Kommunstyrelsens prioriterade uppgift enligt flerårsplanen är att "effektuera mål och uppdrag om" bland annat kommunen som attraktiv arbetsgivare, där god arbetsmiljö är en del i detta. Vi ser positivt på att kommunstyrelsens har ett näringsliv- och

⁷ Därutöver finns ett formellt beredningsmöte inför Cesam som hålls av kommundirektör, HR-direktör och HR generalist som administrerar.

kompetensutskott med särskilt ansvar för personal- och likabehandlingsfrågor, som regelbundet tar del av relevant information.

Kommunstyrelsen har huvudansvaret för arbetsmiljön i hela kommunens organisation. Fördelning sker sedan ned till enhetschef genom skriftliga arbetsmiljödelegationer. HR-enheten finns till stöd för cheferna. Det framkommer däremot i granskningen att HR-enhetens uppdrag är svårt att tillgodose med nuvarande resurser. Vi bedömer att kommunstyrelsen behöver säkerställa tillräckliga resurser och förutsättningar för ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att roller och ansvar mellan HR och respektive chef är tydligt.

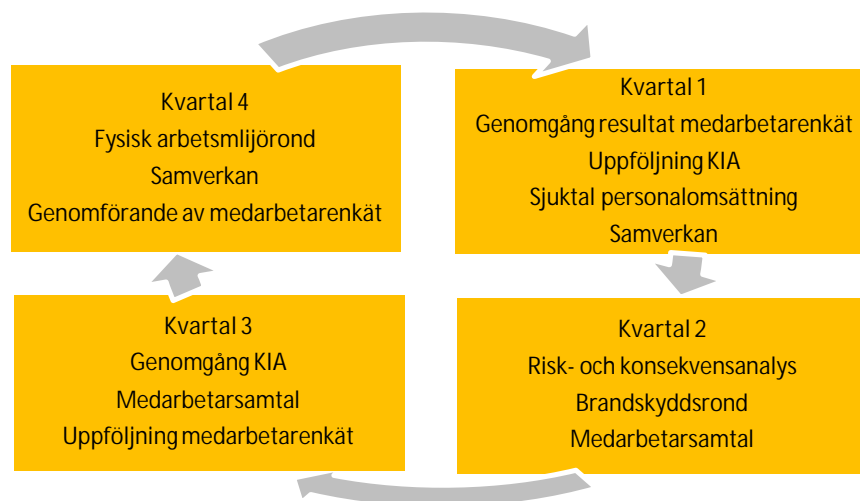
3. Arbetsmiljöarbetet

Av *Arbetsmiljöpolicy för Upplands Väsby kommun*, antagen av kommunfullmäktige den 12 april 2010 (reviderad den 21 november 2016), framgår kommunens övergripande målsättning för arbetsmiljöarbetet. Policyn stipulerar att kommunen ska ha "hälsofrämjande arbetsplatser" där medarbetare "upplever arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling". Vidare framgår att:

- ▶ Arbetsmiljön ska vara utformad så att ohälsa och olycksfall förebyggs.
- ▶ Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska integreras i enheternas löpande verksamhet. Arbetsmiljöarbetet ska ständigt utvecklas, i syfte att identifiera, förebygga och åtgärda risker.
- ▶ Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och medarbetare.

3.1. Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommunens verksamheter arbetar utifrån ett så kallat *SAM-hjul* vilket vi beskriver i bild nedan:



Figur (egen bild) över kommunens systematiska arbetsmiljöarbete med utgångspunkt i SAM-hjulet

Kommunen har, utöver arbetsmiljöpolicy, även *Upplands Väsby kommuns policy för likabehandling*. Enligt Diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att bedriva ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Av policyn framgår att "kommunen ska vara en arbetsplats fri från kränkningar, diskriminering och trakasserier", samt att alla arbetsplatser ska vara jämlika och anpassade till medarbetarnas olikheter.

3.2. Arbetsplatsträffar

Samverkansavtalet reglerar att APT ska genomföras minst en gång per månad (med undantag för semesterperioder). Arbetsmiljöfrågor ska utgöra huvudtema vid två av dessa tillfällen. Varje medarbetare har rättighet och skyldighet att på arbetstid delta i APT. Varje tillfälle ska dokumenteras i form av minnesanteckningar. Minnesanteckningarna finns, enligt uppgift, tillgängliga digitalt i lokala mappar för respektive kontor.

Av SAM-hjul framgår att genomgång av resultatet i medarbetarenkäten, samt upprättande av handlingsplaner kopplat till enkäten ska ske under kvartal 1. Uppföljning ska ske vid kvartal 3. Chef för verksamheten ansvarar för att så sker. Intervjuade fackliga företrädare uppger att detta har varit bristfälligt. Enligt uppgift har en genomgång av medarbetarenkäten och upprättande av handlingsplaner inte skett inom samtliga verksamheter. Ingen uppföljning av detta uppges ha skett. Detta har uppmärksammats inom ramen för samverkansstrukturerna och åtgärder har vidtagits i form av tidplan och mall för rapportering till kontorschef.

3.3. Riskbedömningar, skyddsronder och handlingsplaner

Fackliga företrädare och intervjuade chefer uppger att det genomförs kontinuerliga riskbedömningar samt handlingsplaner. Det finns en centralt framtagen mall för risk- och konsekvensbedömningar. Dokumentering sker digitalt på lokala servrar. Vi har granskat ett urval av dokumenterade riskbedömningar och handlingsplaner inom omsorgsnämndens samt kommunstyrelsens ansvarsområde. Vi bedömer att erhållet stickprov lever upp till lagkraven såväl som Arbetsmiljöverkets vägledningar och har inte noterat några avvikelser. Samtliga riskbedömningar innehåller relevanta åtgärder, ansvarig och datum för uppföljning. Riskbedömningarna och handlingsplanerna var huvudsakligen dokumenterade på framtagen mall. I ett fall var handlingsplanen dokumenterad genom ett separat digitalt system, Zondera,

Det är upp till respektive chef att säkerställa att identifierade risker och åtgärder genomförs och följs upp. Fackliga företrädare uppges dock att det i vissa fall saknas en regelbunden uppföljning av samtliga enskilda handlingsplaner.

3.3.1. Rutiner vid sjukskrivning och rehabilitering

Av kommunens *Riktlinjer för arbetslivsinriktad rehabilitering* framgår att sjukanmälan skall göras första sjukfrånvarodag till chef. Under första sjukveckan håller chefen avstämningssamtal med medarbetaren. Den 8:e sjukdagen skall medarbetaren lämna läkarintyg. Vid sjukfrånvaro längre än 14 dagar görs anmälan till Försäkringskassan.

Senast dag 30 ska arbetsgivaren tillsammans med medarbetaren ta fram handlingsplan för återgång i arbete. Om medarbetaren inte kan återgå i ordinarie arbete efter att åtgärder som överenskommit i handlingsplanen genomförts kontaktas företagshälsovården för arbetsförmågebedömning.

När medarbetare varit sjukfrånvarande vid tre tillfällen under en sex-månaders period eller sex frånvarotillfällen under en 12-månadersperiod ska chefen hålla ett "omtankessamtal" med medarbetaren. Samtalet syftar till att bedöma om det finns något arbetsgivaren kan göra för att minska risken för ytterligare sjukfrånvaro.

Kommunen har företagshälsovård som kan nyttjas av enheterna vid exempelvis rehabärenden, förstadagsintyg samt hälsoundersökningar för nattpersonal. Därutöver finns avtal med Falk Healthcare, gemensam löneförmån, om samtalsstöd för alla medarbetare.

3.3.2. Avvikelser, arbetsskador och tillbud

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska man utreda orsakerna till arbetsrelaterad ohälsa eller olycksfall i arbetet samt om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet. Detta för att undvika att något liknande händer i fortsättningen (9 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Detta sker genom kommunens incidentrapporteringsystem, KIA. Där anmäls fysiska skador, psykiska skador och tillbud.

2019 har det noterats 413 anmälningar för tillbud och 239 för olycksfall, att jämföra med 153 respektive 179 föregående år. Fackliga ombud upplever emellertid att medarbetare inte rapporterar in allt i KIA och uppges vara mer påtagligt för enskilda enheter. Intervjuade uppger även att det i vissa fall kan dröja lång tid innan återkoppling ges från chef.

Arbetsgivare har skyldighet att rapportera in allvarigare tillbud, det vill säga händelser som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa⁸, och olycksfall till Arbetsmiljöverket. Av *Rutin Uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete* framgår att enheterna i samband med årliga uppföljning ska kontrollera att allvarliga tillbud och olyckor anmälts till Arbetsmiljöverket. Kommunen har ingen centralt fastställd rutin för detta, utan ansvaret ligger ute på enhetscheferna. Det finns en mall för den årliga uppföljningen men ingen formell redovisning eller kvalitetssäkring av kontrollen.

Anmälan om trakasserier görs till närmste chef, dess överordnade chef, det fackliga ombudet eller till HR-avdelningen, i enlighet med *Policy och rutiner för hur Upplands Väsby förebygger och hanterar kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*. En anmälan ska också göras i KIA. Aktuell verksamhetschef har ansvar att handlägga och utreda. Den fackliga representanten kan ge råd och stöd till den enskilde. Disciplinära åtgärder kan vidtas mot arbetstagare som gör sig skyldig till trakasserier.

Intervjuade fackliga representanter uppger att en handfull medarbetare kontaktar lokalfackliga representanter årligen rörande trakasserier på arbetsplatser. Det uppges finnas tillfällen då medarbetare inte vill anmäla incidenter som rör trakasserier av rädsla för konsekvenser.

3.4. Utbildning och information

Ansvarig chef ska upprätta en verksamhetsanpassad introduktionsplan för nyanställda. I planen ska det tydligt framgå vilka moment som introduktionen ska innehålla samt vem som introducerar medarbetaren i momentet. Introduktionen ska inkludera en miljöutbildning samt genomgång kring risker i arbetet. Chefen ska se till att introduktionen genomförs. Enligt uppgifter från HR-enheten pågår ett arbete med att ta fram en digital lösning för en kommundemensam introduktionsutbildning, vilken även möjliggör för digital spårbarhet och uppföljning för att säkerställa att alla medarbetare har genomfört utbildningen.

Av omsorgsnämndens verksamhetsplan för 2020 framgår att nämnden hade i uppdrag att säkerställa introduktion till samtliga nyanställda inom Väsby stöd och omsorg. I *Tertialrapport 2 2020* framgår att arbetet med att analysera och utveckla introduktionen skjutits upp med anledning av pandemin.

Av *Rutin Kunskaper i arbetsmiljö* framgår att nya chefer ska få grundläggande arbetsmiljöutbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. Centrala utbildningar i arbetsmiljö har anordnats av extern expertis. Intervjuade uppger att det sedan hösten 2019 inte genomförts någon sådan utbildning. Utbildningen ansågs vara för generell och inte anpassad till verksamhetsperspektivet. HR-avdelningen har sammanställning vilka chefer som genomgått arbetsmiljöutbildning, SAM och OSA, och vilka som inte har det. Det framgår däremot inte

⁸ Detsamma gäller om en arbetstagare exponerats för smittämnen från en allmänfarlig sjukdom, som coronaviruset, i samband med arbetet.

när i tid som utbildningen har genomgåts. Ansvaret kring att bedöma om det finns ett behov av att förnya kunskaperna ligger på respektive chef.

HR-avdelningen har sedan 2019 en plan om att anordna utbildningen internt och genomföra den digitalt. Fackliga parter i Cesam uppger att de var drivande för att förändra utbildningen och göra den digital. Planen var att denna utbildning skulle tas fram inom ramen för den informella samverkans-/arbetsmiljögruppen och färdigställas i början av 2020 men pandemin har gjort att arbetet pausats. I november har HR-avdelningen påbörjat framtagandet av den digitala utbildningen, som även kommer att vara tillgänglighetsanpassad⁹. Planen är att färdigställa utbildningen och skicka den på remiss till Cesam. Utbildningen kommer, enligt uppgift, att utgå från Arbetsmiljöverkets föreskrifter och vägledningar samt *SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning* (en partsgemensam utbildning¹⁰).

Av *Rutin Kunskaper i arbetsmiljö* framgår att skyddsombud ”ska få de kunskaper inom arbetsmiljöområdet som behövs för att kunna utföra uppdraget”. Vidare anges att ”HR i samråd med fackliga organisationer ansvarar för att bestämma tidsomfattning, innehåll och utbildning för skyddsombudets uppdrag”. Det senaste tillfället då arbetsmiljöutbildning erbjöds skyddsombud var, enligt uppgift, i november 2019. Intervjuade fackliga företrädare i Cesam uppger dock att kallelse till skyddsombud skickades ut tre dagar (varav två helgdagar) innan utbildningstillfället, vilket gjorde att flera skyddsombud inte hade möjlighet att få ledigt med så kort varsel. Intervjuade fackliga företrädare ser kritiskt på att flera skyddsombud inte erbjudits utbildning de senaste 18 månaderna.

Flera av de fackliga företrädarna i Cesam har genomgått utbildning via de centrala fackförbunden.

3.5. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Av *Arbetsmiljöpolicy för Upplands Väsby kommun* framgår att arbetsmiljöarbetet årligen ska följas upp av respektive enhet/kontor och redovisas i årsredovisning. Kommunens *Rutin Uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete* reglerar att en översyn ska genomföras i januari varje år. Uppföljningen ska bland annat inkludera en översyn av:

- ▶ samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare
- ▶ arbetsmiljöpolicy för arbetsmiljöarbetet
- ▶ riskbedömningar med handlingsplaner
- ▶ rapportering och utredning av tillbud och olyckor
- ▶ att genomförda åtgärder får effekt
- ▶ att all dokumentation är känd och aktuell

⁹ Utbildningen behöver uppfylla kraven i Webbdirektivet/EU-direktivet (2016/2102) om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer ökad digital tillgänglighet för alla användare, inklusive personer med funktionsnedsättning, för att kunna lagras och vara tillgänglig digitalt.

¹⁰ Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona. Utbildningen finns tillgängligt på hemsidan arbetsmiljoutbildning.suntarbetsliv.se/

Ansvarig för att genomföra den årliga uppföljningen är arbetsmiljöansvarig chef och resultatet aggregeras vidare upp till kommunledningen. Vid den årliga uppföljningen ska skyddsombud medverka. Resultatet av den årliga uppföljningen dokumenteras i en särskild blankett.

Kommunen genomför årliga medarbetarundersökningar, så kallade pulsmätningar, med frågor om motivation, ledarskap samt styrning. Dessa enkäter resulterar i ett sammantaget värde för Hållbart Medarbetar Engagemang (HME)-index¹¹. Sedan 2019 omfattar den årliga medarbetarenkäten även en så kallad psykosocial skyddsround med fem frågor om arbetsmiljö, OSA, vilket ger ett sammantaget värde för OSA-index. Upplands Väsby resultat ser ut enligt följande:

	HME ¹²		OSA	
	2019	2020	2019	2020
BMK Bygg- och Miljökontoret	79	78	79	74
KFK Kultur och Fritidskontoret	83	84	79	83
KLK Kommunledningskontor	72	73	68	68
KSB Kontoret för samhällsbyggnad	78	73	74	67
UBK Utbildningskontoret	79	78	69	68
SOK Social- och omsorgskontor	83	78	80	76
Väsby vård och omsorg (äldreomsorg)	84	83	79	80

Tabell över HME-index och OSA-index, Upplands Väsby kommun

Utfallet i OSA-indexet för kontoret för samhällsbyggnad redovisade den största negativa förändringen mellan 2019 och 2020. Att analysera utfallet för ett kontor ligger hos kontorschef. Enligt uppgift från HR-specialist har majoriteten av enheterna inom kontoret ett försämrat resultat vilket har påverkat utfallet. Varje enhet analyserar sina resultat och tar fram handlingsplaner med förbättringsåtgärder utifrån enhetens specifika utmaningar. Vi har även tagit del av upprättade handlingsplaner som verifierar detta.

3.5.1. Sjukfrånvaro och personalomsättning

Sjuktalen har sjunkit från 6,9 procent till 6,1 procent mellan 2018 och 2019. Medeltalet har de senaste två åren legat en bit under övriga kommuner inom Stockholmsregionen.

Sjukfrånvaro, %	2018	2019
Kommunen, övergripande	6,9	6,1
Äldreomsorgen	7,8	6,8

Tabell med nyckeltal för sjukfrånvaro, HR-enheten

Av Social- och äldrenämndens verksamhetsberättelse för 2018 framgår att det 2018 gjordes vissa satsningar inom Väsby stöd och omsorg för att förbättra kvinnors arbetsmiljö, utifrån att deras sjuktal var högre än mäns.

Personalomsättningen för hela kommunen uppgick 2019 till 17,4 procent (jämfört med 12,9 procent 2018), se nedan tabell. Kommunstyrelsen hade under 2019 i uppdrag att genomföra

¹¹ Hållbart medarbetarengagemang är ett index som utarbetats av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Resultaten kan jämföras med andra kommuner som använder sig av samma index.

¹² Svarefrekvens 2019 82 %, Svarefrekvens 2020 84 %

en analys av intern och extern personalomsättning. Enligt uppgift från HR-chef konstaterade enheten i sin analys att det under 2019 genomfördes effektiviseringar och organisationsförändringar som antas ha påverkat resultatet.

Personalomsättning (%)	2017	2018	2019
Totalt	14,6	12,8	17,4
BMK Bygg- och Miljökontoret	30,8	0	2,8
KFK Kultur och Fritidskontoret	10,3	4,2	8,3
KLK Kommunledningskontor	11,5	18,2	21,6
KSB Kontoret för samhällsbyggnad	8,1	16,5	18,2
UBK Utbildningskontoret	16,8	14,2	17,5
SOK Social- och omsorgskontor ¹³	15,6	10,2	<i>Se nedan</i>
<i>Varav omsorgsnämnden</i>			17,5
<i>Varav socialnämnden</i>			27,4

Tabell med nyckeltal för personalomsättning, underlag från HR-enheten, 2021-01-04

För att förbättra möjligheterna till analys av personalomsättningen lanserades även en ny HR-app för personalstatistik. Lokalt är det varje enhetschef som ska samla in underlag för analys via avslutningssamtalen med sina medarbetare, samt andra nyckeltal som sjukfrånvaro, personalrörlighet samt resultat från medarbetarundersökningen. HR-enheten genomför även avslutssamtal med avgående chefer för att få information kring potentiella orsaker och anledningar.

3.6. Bedömning

Det finns krav på att genomgå arbetsmiljöutbildning när chefer tar emot arbetsmiljöansvar. Centrala utbildningar i arbetsmiljö har anordnats av extern expertis. Sedan hösten 2019 har någon sådan utbildning inte genomförts med anledning av att kommunen utvecklar en egen digital utbildning, vilken har försenats. Det finns även skyddsombud som inte har getts möjlighet att genomföra relevant utbildning de senaste 18 månaderna. Vi bedömer det angeläget att kommunen säkerställer att utbildning ges till chefer och skyddsombud.

Enligt uppgift från fackliga företrädare förekommer identifierade risker i handlingsplaner som inte följs upp av enstaka verksamheter. Vi har däremot inte kunnat verifiera detta inom ramen för denna granskning. Det är upp till respektive chef att säkerställa att identifierade risker och åtgärder genomförs och följs upp. Det synes väsentligt att information från första linjens chefer aggregeras till överordnade nivåer på sätt som ger en sammanfattad bild över identifierade risker och deras hantering. I avsaknad av sådan övergripande bild försvåras systematiken i förbättringsarbetet.

Inom ramen för granskningen framkom att det kan finnas tillfällen då medarbetare inte vill anmäla incidenter som rör trakasserier av rädsla för konsekvenser. Det är av väsentlighet att kommunstyrelsen som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställer att oro för oönskade konsekvenser undanröjs.

Det är i dagsläget otydligt hur kommunens enheter ska följa upp och kontrollera att allvarliga tillbud och olyckor anmäls till arbetsmiljöverket. I checklisten för den årliga uppföljningen av

¹³ Utfallet är fördelat på respektive nämnd fr.o.m. 2019

det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår en punkt om anmälan har skett till Arbetsmiljöverket. Det finns därutöver ingen centralt framtagna rutin eller kvalitetssäkringsåtgärd för att kontrollera detta. Vi bedömer att kommunen behöver stärka rutinerna för att på ett systematiskt vis tillförsäkra sig att allvarliga tillbud och olyckor anmäls till arbetsmiljöverket.

4. Covid-19

4.1. Kommunens direktiv rörande hanteringen av pandemin och arbetsmiljöfrågor

Under pandemin fanns ett stort behov av intern kommunikation, med tydliga direktiv. Arbetsmiljöverket anger, kopplat till åtgärder efter bedömning av smittrisker, att "arbetsgivaren ska ge arbetstagarna de instruktioner och den information de behöver, för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt." HR-chef uppger att det interna kommunikationsansvaret åligger den centrala ledningsgruppen. Fackliga representanter uppger att informationen till äldreomsorgen upplevts förhållandevis god men att utbildningskontoret upplevt att kommunikationen varit bristfällig avseende gemensamma och sammanhållna direktiv från kommunen gällande hur kommunens utbildningsverksamhet bör hantera pandemin, bland annat gällande personalbortfall, samt vilken kommunikation som delges anhöriga. Respektive rektor har fått tolka Folkhälsomyndighetens rekommendationer själva.

Kommunledningen svarar för direktiv och den inriktning kommunen ska ha. HR- och kommunikationsdirektören representerar HR- och personalperspektivet samt att förmedla relevanta underlag till kommunledningen. Intervjuade uppger att den informationen inte varit tillräckligt tydlig och snabb för äldreomsorgens verksamheter. HR-chefen uppger att detta delvis är ett resultat av otydligheter gällande vilka kommunikationsvägar som skulle användas. Flera olika krisgrupper var aktiverade och det var oklart hur kommunikationen skulle nå ut.

4.2. Skyddsutrustning och utbildning

Av omsorgsnämndens *Tertialrapport 2 2020* framgår att Väsby stöd och omsorg i hög grad har påverkats av Covid-19. Verksamhetens kostnader relaterat till pandemin uppgår per augusti till -29,5 mnkr inom omsorgsnämndens verksamhetsområden. Kostnader centralt inklusive biståndsbedömning visar negativ avvikelse mot budget med -3,9 mkr mnkr, vilket till stor del beror på kostnader för inköp av skyddsmaterial belastat central nivå istället för verksamheterna.

Den 3 mars 2020 genomfördes en risk- och konsekvensanalys gällande att minimera risken för spridning av coronaviruset inom Väsby stöd och omsorgs enheter. I riskbedömningen inkluderades risker och åtgärder kopplat till bemanning och tillgång till material.

Intervjuade chefer och skyddsombud uppger att alla medarbetare haft tillgång till skyddsutrustning under hela pandemin. Däremot framkom att returnering av arbetsmiljöansvaret och ansvaret för att tillgodose skyddsutrustning skedde inom socialkontoret i april. Detta med anledning av att tillgången till skyddsutrustning var begränsad samt att myndigheter gav olika direktiv kring skyddsutrustning vilket ledde till viss oro. Prioritering gjordes inledningsvis under pandemin till de enheterna med misstänkt eller bekräftad smitta¹⁴. Det fanns inledningsvis inte möjlighet att använda skyddsutrustning i förebyggande syfte, om brukaren inte hade misstänkt smitta. Enligt uppgift tillverkades egna skyddsvisir och skyddsrockar de första fyra veckorna. Kontinuerlig leverans av

¹⁴ Kommunens äldreboenden drabbades omkring den 17 mars 2020 för det första fallet av bekräftad smittad.

skyddsutrustning sker nu varje månad och under hösten har skyddsvisir även kunnat användas i förebyggande syfte.

Den 23 april genomförde chef för hälso- och sjukvård inom Väsby stöd och omsorg samt utvecklingsledare en risk- och konsekvensanalys gällande smittspridning till hälso- och sjukvårdspersonal (sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter) inom kommunen. Dessa 18 tillsvidareanställda medarbetare arbetar utspritt i hela utförarverksamheten. Riskbedömningen inkluderade risk för smittspridning från brukare till medarbetare, risk för hög arbetsbelastning och oro för att bli smittad. Handlingsplanen inkluderade åtgärder kring information, förstärkt bemanning och samtalsstöd.

Regelbunden information till samtliga medarbetare med länkar till Folkhälsomyndighetens webbplats samt information kring program gällande basal hygien har sänts ut digitalt. Alla riktlinjer och instruktioner som har sänts ut har enligt uppgift förankrats med medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS). Av berörda chefer inom Väsby stöd och omsorg framgår även att utbildningsinsatser har skett via länk till Socialstyrelsens webbutbildning om covid-19 där alla medarbetarna, uppges, ha genomfört utbildningen. Respektive medarbetare har efter genomförd webbutbildning lämnat in kursintyg till ansvarig chef. Utvecklingsledare har även varit ute på enheterna och lämnat information om hantering av skyddsutrustning.

Om en arbetstagare exponerats för smittämnen från en allmänfarlig sjukdom, som coronaviruset, i samband med arbetet är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder, dokumentera och anmäla det till Arbetsmiljöverket¹⁵. Enligt intervjuade insjuknade några medarbetare inom äldreomsorgen i covid-19 under våren. Enligt uppgift har detta dokumenterats via KIA samt anmälts till Försäkringskassan som arbetsskada. Däremot har ingen anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket i förekommande fall. Intervjuade uppger att anmälan inte har gjorts med anledning av att man inte med säkerhet kan konstatera att medarbetaren smittats på arbetsplatsen.

4.3. Bemanning, arbetsbelastning och psykosocialt stöd

Med anledning av en ökad sjukfrånvaro under pandemin krävdes en god personalförsörjning. Den 13 mars 2020 upprättades riskanalys och handlingsplan vid lägre sjuksköterskebemanning och bemanning av rehabpersonal vid eventuellt utbrott av coronavirus. Väsby Stöd och Omsorg förstärkte bemanningen av sjuksköterskor under sommaren, fram till augusti. Det har även krävts ökad bemanning inom särskilt boende, delvis med konsulter från bemanningsföretag. Av tertialrapport 2 2020 framgår att medarbetare inom daglig verksamhet arbetat på boendeenheterna under pandemin, vilket gör att vikarier inte behövs i samma utsträckning.

Timvikarier inom äldreomsorgen under pandemin Covid-19, inkl sjukfrånvaro	Tidsperiod	Andel timvikarier (motsv period 2019)	Sjukfrånvaro (%) (motsv period 2019)
---	------------	---------------------------------------	--------------------------------------

¹⁵ Det nya coronaviruset som orsakar covid-19 är ett smittämne i riskklass 3. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker finns en bestämmelse om att arbetsgivaren måste dokumentera om arbetstagare har exponerats för smittämnen i riskklass 3. Konstaterad exponering innebär att det är säkerställt att arbetstagaren har exponerats för det aktuella smittämnet, exempelvis vid inandning av utandningsluft eller arbetsmoment där fysisk distansering inte är möjlig. Anmälan ska inte göras om händelser avser en situation utanför arbetet.

Boende 1	April 2020	39,8 % (37,1 %)	33,2 (6,4)
Boende 2		35,2 % (36,9 %)	18,3 (9,1)
Boende 3		37 % (32,2 %)	20,4 (9)
Boende 4		20,7 % (28,9 %)	9,4 (4)

Andel timvikarier samt sjukfrånvaro, statistik från Väsby stöd och omsorg, 2020-11-12

Enligt intervjuade har det funnits brister i kvalitet och kompetens hos de konsulter som har anlåtats via bemanningsföretagen. Efterfrågan på konsulter har dock varit stort inom hela länet. Introduktionen av dessa medarbetare har även skett i högre takt än normalt.

Medarbetarnas arbetsbelastning har följts upp av chef genom utvärderingar tillsammans med personalgrupperna samt genom en enkät rörande pandemin och arbetsmiljö som skickades ut i juni 2020. Verksamheterna har också fått extra arbetsmiljöstödande insatser med anledning av läget. Vid ett av kommunens äldreboende som drabbades hårdast av pandemin fick samtliga externt krisstöd, i form av psykolog, både individuellt och i grupp. I detta skede nyttjades en centralt upphandlad leverantör som specialiserar sig på krisledning och krisstöd.

Den 25 augusti 2020 genomfördes en coronaanalys utifrån hälso- och sjukvårdsperspektivet, vilken även redovisades för omsorgsnämnden. I denna identifierades brister och utmaningar kopplat till smittspridningen inom äldreomsorgen.

4.4. Bedömning

Vi bedömer att kommunen har vidtagit tillräckliga åtgärder för att tillförsäkra en god arbetsmiljö även under Covid-19. Det har genomförts riskbedömningar och vidtagits skyddsåtgärder mot Covid-19. Utbildnings- och informationsinsatser har genomförts gällande skyddsutrustning och Covid-19. Verksamheterna har fått extra arbetsmiljöstödande insatser i form av krisstöd. Medarbetarnas arbetsbelastning har följts upp i dialog med medarbetarna.

Arbetsmiljöverket anger, kopplat till åtgärder efter bedömning av smittrisker, att "arbetsgivaren ska ge arbetstagarna de instruktioner och den information de behöver, för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt." I granskningen framkom att den interna kommunikationen upplevts bristfällig avseende gemensamma och sammanhållna direktiv kring pandemihanteringen för kommunens utbildningsverksamhet. Vi bedömer att kommunen bör analysera hur kommunikationsarbetet kan förbättras vid händelser som kräver gemensamma och omfattande kommunikationsinsatser.

5. Återrapportering

Kommunfullmäktiges, kommunstyrelsens och nämndernas uppföljning av arbetsmiljörelaterade frågor och personalfrågor sker framförallt genom den årliga medarbetarenkäten samt genom personalnyckeltal. Av *Arbetsmiljöpolicy för Upplands Väsby kommun* framgår att arbetsmiljöarbetet årligen ska följas upp av respektive enhet/kontor och redovisas i årsredovisning. Vi har noterat att arbetsmiljön redovisas sparsamt i nämndernas verksamhetsberättelser eller kommunens årsredovisning. Kommunstyrelsen ansvarar för en kommunövergripande uppföljning. Centrala arbetsmiljökommittén (Cesam) ansvarar för att avge en årlig redovisning av kommunens arbetsmiljöarbete till kommunstyrelsen. Detta sker genom en redovisning av nyckeltal till kommunstyrelsens näringslivs och kompetensutskott.

Av *Upplands Väsby kommuns delårsrapport 2 2020* framgår att fullmäktiges mål om att vara en attraktiv arbetsgivare bedöms som "delvis uppfyllt". Arbetsmiljösituationen kopplat till distansarbete benämns som en stor utmaning.

Kommunstyrelsens näringslivs- och kompetensutskott tar årligen del av återrapportering kring HR-frågor. Av återrapporteringen den 3 mars 2020 framgår statistik och nyckeltal för HME, sjukfrånvaro, personalomsättning, antal anmälningar i KIA samt hur stor andel av Falck Healthcare personalstöd¹⁶ som har nyttjats. Utskottet noterade informationen till handlingarna, med särskilda yttranden från två ledamöter kring behovet av ytterligare analyser.

5.1. Bedömning

Arbetsmiljöverket anger att "politikerna på ett aktivt sätt [måste] efterfråga hur arbetet förflyter, om arbetsrelaterad sjukfrånvaro förekommer, om personalsituationen är stabil eller om kostnader skenar iväg med anledning av en hög personalomsättning"¹⁷. Kommunstyrelsens näringslivs- och kompetensutskott tog den 3 mars 2020 del av nyckeltalen och noterade det till protokollet. Vi noterar däremot att kommunens personalomsättning ökade ca 35 procent mellan 2018 (12,8 procent) och 2019 (17,4 procent). I sammanträdesprotokollet beskrivs att minskningen av antalet tillsvidareanställda (-2,3 procent) mellan åren kan ha en påverkan på utfallet. Vi bedömer att förändringen mellan 2018 och 2019, såväl som den ökande trenden de senaste fem åren, är så pass markant att ytterligare analyser bör ha efterfrågats. Bland annat med avseende på om det finns en eventuell koppling mellan personalomsättning och arbetsmiljö.

Vi har noterat att arbetsmiljön inte redovisas särskilt omfattande i nämndernas verksamhetsberättelser eller kommunens årsredovisning. Det finns därför en risk för att kommunfullmäktige och kommunstyrelsen inte får en tillräckligt rättvisande bild av kommunens systematiska arbetsmiljö, och att styrelsen därmed får det svårt att utöva tillräcklig uppsikt för att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål om att vara en attraktiv arbetsgivare med delaktiga medarbetare.

¹⁶ Falck Healthcare personalstöd är kommunens personalförmån med vägledning vid bl a psykosociala och arbetsrelaterade frågeställningar.

¹⁷ Arbetsmiljöverket, Projektrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö", 2018-12-12

Svar på revisionsfrågor

Delfråga	Svar
<p>1. Bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med föreskrifter på kommunlednings- respektive enhetsnivå?</p>	<p>Ja, i huvudsak. Vi bedömer att Upplands Väsby i stort har dokumenterade rutiner och strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Kommunens verksamheter arbetar utifrån ett så kallat SAM-hjul. Ute i verksamheterna ligger stort ansvar på respektive chef med delegerat arbetsmiljöansvar.</p> <p>Inom ramen för granskningen framkom att det kan finnas tillfällen då medarbetare inte vill anmäla incidenter som rör trakasserier av rädsla för konsekvenser. Det är av väsentlighet att kommunstyrelsen som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställer att oro för oönskade konsekvenser undanröjs.</p>
<p>2. Är roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet tydliga?</p>	<p>Ja. Kommunstyrelsen har personal- och arbetsmiljöansvar för samtliga medarbetare. Kommunstyrelsens näringsliv- och kompetensutskott har delegerats ansvar för personal- och likabehandlingsfrågor. Kommunstyrelsen fördelar arbetsmiljöuppgifter till ansvariga chefer som i sin tur fördelar till underordnad chef. Vidare framgår att uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig. För detta ändamål finns specifika blanketter som ifylles vid fördelning och returnering av arbetsmiljöuppgifter.</p>
<p>3. Får cheferna förutsättningar att driva ett aktivt arbetsmiljöarbete genom utbildningsinsatser och stöd?</p>	<p>Delvis. Det finns centralt framtagna rutiner, mallar och vägledningar till stöd för cheferna. Kommunens HR-enhet stödjer även kommunens chefer i personalrelaterade frågor. Enheten ansvarar bland annat för stöd till chefer gällande arbetsrätt, samt sjuk- och rehabiliteringsprocesser. Enhetens resurser upplevs däremot vara underdimensionerad sett till uppdrag och efterfrågan på stöd. Vi bedömer att det finns ett behov av att se över resurser och ansvar för HR-enheten respektive cheferna i arbetsmiljöprocesserna.</p> <p>Vidare finns det brister gällande möjligheten till utbildning. Det finns krav på att genomgå arbetsmiljöutbildning när chefer tar emot arbetsmiljöansvar. Centrala utbildningar i arbetsmiljö har anordnats av extern expertis. Sedan hösten 2019 har någon sådan utbildning inte genomförts med anledning av att kommunen utvecklar en egen digital utbildning, vilken har försenats.</p>

<p>4. Får arbetsmiljöombud eller motsvarande förutsättningar att medverka i det aktiva arbetsmiljöarbetet t ex genom utbildningar? Är tillräcklig tid avsatt för det arbetsmiljöombuden förutsätts göra?</p>	<p>Delvis. Arbetsmiljöfrågor hanteras via samverkanssystemet som innebär samverka med fackliga representanter och regleras i samverkansavtalet.</p> <p><i>Av Rutin Kunskaper i arbetsmiljö framgår att skyddsombud "ska få de kunskaper inom arbetsmiljöområdet som behövs för att kunna utföra uppdraget". Det senaste tillfället då arbetsmiljöutbildning erbjöds skyddsombud var, enligt uppgift, i november 2019. Kallelse ska även ha skickats ut tätt inpå utbildningstillfället, vilket gjorde att flera skyddsombud inte hade möjlighet att få ledigt med så kort varsel.</i></p> <p>I granskningen har det inte framkommit något som styrker att arbetsmiljöombuden har för lite tid för att utföra sitt uppdrag.</p>
<p>5. Finns rutiner och strukturer för att säkerställa att medarbetarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen?</p>	<p>Ja, i huvudsak. Medarbetarinflytande säkerställs genom arbetsplatsträffar (APT) och medarbetarenkäter (vad gäller OSA). Samtliga medarbetare kan anmäla tillbud och skador kopplat till arbetsmiljön i kommunens incidentrapporteringssystem, KIA.</p>
<p>6. Hur har kommunstyrelsen och omsorgsnämnden säkerställt att skyddsåtgärder mot covid 19 vidtagits för att minimera arbetsmiljöriskerna inom äldreomsorgen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Har alla medarbetare grundläggande utbildning om hygien och smittspridning? - Har alla medarbetare fått information/kompletterande utbildning till följd av covid 19 om bl.a. skyddsutrustning? - Har alla medarbetare tillgång till skyddsutrustning? - Har medarbetarna tillgång till stöd till följd av den psykosociala arbetsmiljön? - Hur följs medarbetarnas arbetsbelastning upp? - Har schemaläggning och arbetstider påverkats av covid 19? 	<p>Vi bedömer att kommunen har vidtagit tillräckliga åtgärder för att tillförsäkra en god arbetsmiljö även under Covid-19. Det har genomförts riskbedömningar och vidtagits skyddsåtgärder mot covid-19. Verksamheterna har fått extra arbetsmiljöstödande insatser i form av krisstöd. Medarbetarnas arbetsbelastning har följts upp i dialog med medarbetarna.</p> <p>Se även avsnitt 5.</p>

Upplands Väsby den 26 januari 2021

Madeleine Gustafsson
EY

Jan Darrell
EY

Bilaga 1: Källförteckning

Intervjuade funktioner:

- ▶ Chef HR, HR-enheten
- ▶ HR-specialist, HR-enheten
- ▶ Områdeschef, Väsby stöd och omsorg
- ▶ Verksamhetschef Hälso- och Sjukvårdslagets område, Väsby stöd och omsorg
- ▶ Enhetschef Hedvigsgården, Väsby stöd och omsorg
- ▶ Fackliga representanter/skyddsombud, Cesam
- ▶ Lokalt skyddsombud, Väsby stöd och omsorg

Dokument:

- ▶ Flerårsplan med budget 2020-2022, beslutat av fullmäktige den 17 juni 2019.
- ▶ Kommunstyrelsens reglemente, antaget den 18 mars 2019.
- ▶ Bestämmelser för kommunstyrelsens näringslivs- och kompetensutskott, NKU, 2018-12-04.
- ▶ Arbetsmiljöpolicy för Upplands Väsby kommun, antagen av fullmäktige den 12 april 2010, reviderat den 21 november 2016.
- ▶ Upplands Väsby kommuns policy för likabehandling, antagen av fullmäktige den 12 december 2016.
- ▶ Policy och rutiner för hur Upplands Väsby förebygger och hanterar kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, antagen av kommunstyrelsen den 3 december 2018.
- ▶ Rutin för uppgiftsfördelning Arbetsmiljödelegation, 2018-08-28, HR-avdelningen
- ▶ SAM-hjul, HR-avdelningen, 2018-08-29
- ▶ Rutin Kunskaper i arbetsmiljöarbetet
- ▶ Enhetsrutin för riskbedömning i arbetet runt kund på särskilt boende för äldre, Väsby stöd och omsorg, september 2018
- ▶ Lokalt avtal om samverkan och arbetsmiljö, daterat den 16 januari 2020.
- ▶ Deltagarlista, chefer, arbetsmiljöutbildning, HR-avdelningen
- ▶ OSA-utbildning, PPT, HR-avdelningen
- ▶ Checklista introduktion, medarbetare, särskilt boende för äldre, Väsby stöd och omsorg
- ▶ Rutin Uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete
- ▶ Blankett för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, 2018-09-12, HR-specialist
- ▶ Riktlinjer för arbetslivsinriktad rehabilitering.
- ▶ Risk- och konsekvensanalys av arbetsmiljön gällande HSL-personal, 23 april 2020.
- ▶ Risk- och konsekvensanalys gällande att minimera risken för spridning av coronaviruset inom Väsby stöd och omsorgs verksamheter, 3 mars 2020.
- ▶ Risk- och konsekvensanalys, handlingsplan, systematiskt arbetsmiljöarbete för enheten Anläggningsprojekt, 17 februari 2020.
- ▶ Riskanalys vid lägre sjuksköterskebemanning vid eventuellt utbrott av coronavirus, 13 mars 2020
- ▶ Covid-19, En analys utifrån Hälso- och sjukvårdsperspektiv våren/sommaren 2020, 25 augusti 2020
- ▶ Mötesanteckningar, arbetsplatsträff/sjuksköterskemöte, 2020-10-15
- ▶ Samverkansprotokoll, Väsby Stöd och Omsorgs, äldreomsorg (Resam SoL), 2020-09-22: 2020-10-20: 2020-11-17
- ▶ Verksamhetsberättelse 2019, Teknik- och fastighetsutskottet
- ▶ Verksamhetsberättelse 2019, Omsorgsnämnden