

# **Trelleborgs kommun**

Granskning av arbetsmiljö och  
sjukfrånvaro inom vård och omsorg



Building a better  
working world

## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>3</b>
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor .....	3
1.3. Genomförande och avgränsning .....	3
1.4. Revisionskriterier.....	4
<b>2. Granskningsresultat .....</b>	<b>5</b>
2.1. Organisering och ansvarsfördelning .....	5
2.2. Medarbetarnas arbetsmiljö .....	7
2.3. Förutsättningar för chefernas arbetsmiljöarbete .....	10
2.4. Kartläggningar av sjukfrånvaro och åtgärder .....	10
2.5. Kompetensförsörjning .....	13
<b>3. Bedömningar och rekommendationer .....</b>	<b>14</b>
3.1. Svar på revisionsfrågor.....	14
3.2. Rekommendationer .....	15
<b>Källförteckning .....</b>	<b>16</b>

## Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Trelleborgs kommun granskat om socialnämnden bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer. Granskningens fokus har varit på vård- och omsorgsverksamheten.

Vår sammanfattande bedömning är att socialnämnden inte fullt ut bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Vi ser dock positivt på de riskbedömningar och den uppföljning som görs – men vi noterar att systematiken, det vill säga att det görs på motsvarande sätt inom alla enheter och avdelningar – kan förbättras.

Bedömningen grundas bland annat på följande iakttagelser:

Vi har bland annat gjort följande iakttagelser:

- ▶ Det finns styrdokument och rutiner för arbetsmiljöarbetet. Verksamheten identifierar förbättringsområden utifrån undersökning av arbetsmiljön och verksamheten vidtar övergripande åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.
- ▶ Resultat från medarbetarenkät och intervjuer visar på en hög arbetsbelastning på medarbetare. Det saknas dokumenterad analys för medarbetarenkäten.
- ▶ Chefer har olika förutsättningar för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete på grund av antalet medarbetare per chef samt resursbrister.
- ▶ Det har på vissa enheter inte har förekommit arbetsplatsträffar under år 2020 och medarbetare har inte haft tydlig vägledning i att prioritera arbetsuppgifter vid personalbortfall.
- ▶ Av kommunens övergripande uppföljning av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete kan vi utläsa att arbetsmiljöarbetet inte bedrivs helt systematiskt i hela verksamheten då såväl uppföljning av den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön genomförs i olika utsträckning på olika enheter.
- ▶ Det saknas en dokumenterad kartläggning av kompetensbehov och en kompetensförsörjningsstrategi.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi socialnämnden att:

- ▶ Tillse att chefer och medarbetare har tillräckliga förutsättningar i form av tid och resurser för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete samt att de har kunskap om arbetsmiljöarbete och hur risker på arbetsplatsen ska kartläggas och förebyggas.
- ▶ Säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete i hela verksamheten genom en tydlig styrning, ledning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med en konkret uppgiftsfördelning.
- ▶ Ta fram dokumenterade strategier för en ändamålsenlig kompetensförsörjning.

## 1. Inledning

### 1.1. Bakgrund

Enligt de grundläggande bestämmelserna i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall. Utöver de regler om skyldigheter som finns angivna i arbetsmiljölagen, har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som ställs på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetet ska avse både förebyggande åtgärder, och rehabiliteringsinsatser.

Det finns ett positivt samband mellan god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Genom att regelbundet arbeta för att skapa en bra arbetsmiljö och tidigt upptäcka när en anställd må dåligt förbättras förutsättningarna för att minska sjukfrånvaron. Inom ramen för kommunens arbete med kompetensförsörjning är också en viktig del att hitta strategier för att minska ohälsan.

Mot bakgrund av ovanstående har de förtroendevalda revisorerna beslutat att genomföra en granskning av socialnämndens arbete med arbetsmiljö, sjukfrånvaro och kompetensförsörjning.

### 1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om socialnämnden bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer. Granskningens fokus ligger på vård- och omsorgsverksamheten.

Följande revisionsfrågor ska besvaras:

- ▶ Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?
- ▶ Finns det en tillfredsställande arbetsmiljö inom vård- och omsorgsverksamheten, med fokus på medarbetarnas förutsättningar, involvering, samt upplevelse av arbetsmiljön?
- ▶ Ges chefer tillräckliga förutsättningar att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete?
- ▶ Genomförs kartläggningar regelbundet av ohälsa och sjukfrånvaro samt möjliga orsaker? Planeras ändamålsenliga insatser utifrån detta?
- ▶ Finns tydliga strategier och insatser för att skapa en tillfredsställande kompetensförsörjning?

### 1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningens primära fokus ligger på vård- och omsorgsverksamheten.

Granskningen har skett genom dokumentstudier och intervjuer med ansvariga chefer, HR-chef på kommunledningsförvaltningen, skyddsombud samt ett urval av medarbetare. För en lista över intervjuade funktioner samt efterfrågat och mottaget underlag, se källförteckning.

Rapporten har även sakgranskats av samtliga intervjuade.

## **1.4. Revisionskriterier**

### **1.4.1. Kommunallagen (2017:725)**

Nämnderna ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt, samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnderna ska även se till att arbetet med intern kontroll är tillräckligt och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

### **1.4.2. Arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1)**

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivare i uppgift att på ett systematiskt sätt undersöka risker i arbetsmiljön, genomföra åtgärder samt följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

### **1.4.3. Arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4)**

För att uppmärksamma det som tidigare benämndes psykosocial arbetsmiljö utgav Arbetsmiljöverket år 2016 en föreskrift avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskriften har som syfte att främja god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

### **1.4.4. Kommunens personalpolicy**

Kommunfullmäktige beslutade om en personalpolicy år 2019. Policyn är ett övergripande styrdokument som anger hur förvaltningarnas personalpolitik ska bedrivas och innehåller även kommunens arbetsmiljöpolicy. Av policyn framgår att verksamheten kontinuerligt ska undersökas och följas upp samt att det ska vidtas åtgärder vid behov. Ansvariga chefer ska ha grundläggande kunskaper om den lagstiftning de omfattas av och de föreskrifter som gäller den egna verksamheten. Alla medarbetare ska inte bara känna till de risker som finns i verksamheten utan även ha kunskap om hur de ska arbeta för att minska risken att drabbas av olyckor eller annan ohälsa. Arbetsmiljöproblem ska lösas på respektive arbetsplats genom en kontinuerlig och nära dialog mellan chef och medarbetare.

Personalpolicyn innehåller mål och arbetssätt för bland annat arbetsförhållandena samt utbildning och kompetensutveckling. Enligt policyn ska undersökning av arbetsmiljön ske genom medarbetarundersökning, samverkansgrupper, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Vid behov ska fördjupad analys av sjukfrånvaro eller ohälsosam arbetsbelastning genomföras. Skyddsronder ska ske löpande. I samband med medarbetarsamtal, kompetensinventering och verksamhetsplanering ska chef undersöka och analysera om det finns några risker eller hinder som medför att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del.

## **2. Granskningsresultat**

### **2.1. Organisering och ansvarsfördelning**

#### **2.1.1. Organisation**

Vård- och omsorgsverksamheten är organiserad inom socialförvaltningen. Verksamheten innefattar tolv enheter för särskilt boende, varav en enhet bedriver växelvård/korttidsvård, och tre enheter är upphandlade och drivs på entreprenad. Det finns även sju enheter för hemvård samt en enhet för sjuksköterskor.

På samtliga enheter inom särskilt boende och hemvård finns teamledare och inom hemvården finns även planerare som stöttar enhetschefen. Planerare går igenom den information som inkommer från biståndshandläggare och planerar schemat och personalbemanningen.

Trelleborgs kommun har en central HR-enhet som ska ge stöd och hjälp till förvaltningarna i att koordinera arbetsmiljöarbetet. Respektive förvaltning har en HR-specialist som stödjer dem i det löpande arbetsmiljöarbetet.

#### **2.1.2. Ansvarsfördelning**

Av kommunstyrelsens reglemente framgår att kommunstyrelsen ansvarar för den övergripande personalpolitiken och är kommunens centrala personalorgan. De har hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Det innebär enligt reglementet att utöva det övergripande ansvaret för arbetsmiljö inom kommunen. Socialförvaltningen har dock ett delegerat ansvar för det som ligger i arbetsmiljölagen.

För verksamhetens arbetsmiljöarbete hänvisas det till rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete. Rutinen ligger som bilaga till rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön. Rutinen fokuserar på undersökning av personsäkerhet med ett antal frågeställningar som ska fyllas i. Enligt beskrivning i rutinen ska förvaltningen regelbundet uppmärksamma och ta hänsyn till olika förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. Detta genom att arbetsgivaren systematiskt undersöker, riskbedömer, genomför åtgärder och kontrollerar resultatet. Det framgår vidare att chef med personalansvar ska genomföra en undersökning vid varje arbetsplats minst en gång per år. Undersökningen ska följas av riskbedömning, åtgärder av risker och kontroll. Rutinen anger att arbetsmiljön kan undersökas genom rapporteringssystem, skyddsronder, intervjuer, observationer, enkäter, arbetsplats-träffar och medarbetarsamtal.

Det finns enligt uppgift en ansvarsbeskrivning på kommunens intranät, som gäller för alla kommunens verksamheter, där det framgår vad arbetsgivaren, arbetstagaren, skyddsombudet, skyddskommittén och företagshälsovården har för uppgifter och ansvar inom arbetsmiljöarbetet utifrån arbetsmiljölagen. Vi har dock trots förfrågan inte mottagit ytterligare information eller dokumentation kring denna ansvarsbeskrivning.

Vid intervju framkommer att förvaltningsledningen upplever att det finns tillräckliga styrdokument men vissa intervjuade menar att styrdokumentet inte alltid efterlevs i verksamheterna.

### **2.1.3. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp genom en blankett framtagen av HR. Blanketten innehåller frågeställningar såsom om det finns fungerande rutiner, tydlig ansvarsfördelning av arbetsmiljöuppgifter, medarbetares kunskaper i arbetsmiljö, hur arbetsmiljön har följts upp och om det har vidtagits åtgärder som följts upp. Vi har tagit del av socialförvaltningens uppföljning som genomfördes i mars år 2021. I blanketten har socialförvaltningen svarat att de har genomfört de aktiviteter de ska inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förbättringsområden som har identifierats utifrån uppföljningen är att kunskapsnivån om vad som krävs i arbetet och i arbetsmiljöarbetet kan variera hos enskilda medarbetare. Vidare framgår att förvaltningen ser en brist i arbetsmiljön då chefers arbetssituation upplevs som ansträngd med ökade arbetsuppgifter till följd av pandemin. Av socialnämndens protokoll i mars år 2021 framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen.

Den kommuncentrala HR-funktionen samlar in information från förvaltningarna avseende hur förvaltningarna har följt upp arbetsmiljöarbetet och sammanställer utfallet till kommunstyrelsen. Uppföljningen sammanställs utifrån den blankett som förvaltningarna besvarar. Vi har tagit del av den sammanställda uppföljningen av nämndernas systematiska arbetsmiljöarbete för 2020. I uppföljningen av HR bedöms förvaltningarna ha haft ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete 2020. Dock bedömdes ansvarsfördelningen vara delvis bristfällig. Flera förvaltningar har enligt uppföljningen rapporterat att de inte gått igenom eller delvis saknat aktuell förteckning av föreskrifter och lagstiftning som de omfattas av inom arbetsmiljöområdet. Vidare har skyddsronder och medarbetarsamtal inte genomförts i alla verksamheter. I uppföljningen konstateras att det finns ett kommunövergripande behov av systemstöd som möjliggör ett effektivare arbetsmiljöarbete samt behov av ökad kunskap hos chefer, skyddsombud och medarbetare avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **2.1.4. Samverkan**

I kommunen sker en facklig samverkan enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) samt utifrån kommunens lokala samverkansavtal. Samverkansavtalet innehåller gemensamma utgångspunkter för samverkan, hur medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar ska ske samt hur förhandlingar ska genomföras. Samverkan sker förvaltningsövergripande på socialförvaltningen, avdelningsövergripande på vård- och omsorgsavdelningen och på enheternas arbetsplatsträffar.

Inom förvaltningen finns arbetsplatsombud som även fungerar som skyddsombud. Det finns totalt 20 arbetsplatsombud/skyddsombud fördelade på åtta av totalt tolv särskilda boenden. Inom hemvården finns det 11 arbetsplatsombud fördelade på sex av totalt sju hemvårdsområden.

Huvudskyddsombuden träffar skyddsombuden en gång i månaden genom nätverksträffar. Det förs inte anteckningar vid mötena, varvid vi inte har kunnat ta del av underlag. På mötet diskuterar de enligt uppgift frågor relaterade till hur det är på arbetsplatsen. Intervjuade uppger att de sedan pandemin har förlorat en del skyddsombud och att mötena inte fungerar lika väl digitalt. Den senaste tiden har de framförallt diskuterat skyddsutrustning och frånvaro på arbetsplatserna.

Enhetschefer från hemvården och särskilt boende träffas varannan vecka tillsammans med avdelningschef, biträdande enhetschef och verksamhetsutvecklare, och utbyter erfarenheter samt stöttar varandra i bland annat arbetsmiljöfrågor. Under pandemin har även medicinskt ansvarig sjuksköterska medverkat på mötena.

Intervjuade uppger att det tidigare fanns en samverkan med fackförbundet Kommunal. Fackförbundet valde dock att bryta samverkansavtalet. Enligt intervjuad från Kommunal avbröts samverkan på grund av att avtalet inte efterlevdes av kommunen. Intervjuade från kommunen uppger att det finns en ambition att upprätta ett nytt samverkansavtal med Kommunal. Kommunen samverkar med en rad andra fackförbund, bland annat Vårdförbundet.

### **2.1.5. Bedömning**

Vi bedömer att ansvar och uppgifter inte är fullt ut tydligt fördelade inom vård- och omsorgsverksamheten. Styrdokumentet innehåller viss ansvars- och uppgiftsfördelning. Vi har dock trots flera förfrågningar inte mottagit dokumenterat underlag kring den uppgiftsfördelning som ligger på intranätet. Vi ser dock positivt på den uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som genomförs och att det identifierats förbättringsområden.

Vi noterar att det finns en samverkan kring arbetsmiljöfrågor på olika nivåer. Det saknas dock dokumentation från samverkansmötena, vilket innebär att det inte går att följa vilka arbetsmiljöfrågor som drivs i samverkan. Vi ser vidare bekymmersamt på att fackförbundet Kommunal valt att bryta samverkansavtalet med kommunen på grund av att avtalet inte efterlevdes.

## **2.2. Medarbetarnas arbetsmiljö**

### **2.2.1. Medarbetarenkät**

Socialförvaltningen genomför årligen en övergripande medarbetarenkät. Vi har tagit del av den senaste medarbetarenkäten för vård- och omsorgsavdelningen. Medarbetarenkäten genomfördes år 2020 och innehåller ett antal påståenden om arbetsplatsen som besvaras på en skala 1–6, där 1 innebär att svaranden inte instämmer alls och 6 innebär att svaranden instämmer i hög grad. Resultatet visar att medarbetarna generellt upplever det som tydligt vad som förväntas av dem och vilket ansvar de har. Vidare kan vi utläsa att medarbetarna upplever arbetstakten som hög och att det inte finns tillräckliga resurser och förutsättningar för att göra ett bra arbete. Detta grundar vi på följande iakttagelser:

- ▶ Medarbetare har i snitt svarat 5,4 på påståendena om de vet vad som förväntas av dem i arbetet samt om de vet vilket ansvar och befogenheter de har.
- ▶ Medarbetare har i snitt svarat 3,8 på påståendet om att de har tillräckligt med tid för att genomföra sina arbetsuppgifter.
- ▶ Medarbetare har i snitt svarat 3,7 på påståendena om de kan påverka arbetstakten och om de har tillräckliga resurser och förutsättningar för att kunna göra ett bra arbete.

Till enkätresultatet hör en stor mängd fritextsvar. Av fritextsvaren kan vi bland annat utläsa följande utmaningar:

- ▶ Att vissa medarbetare upplever sin arbetsgrupp som mindre fungerande och att det finns kollegor som mår dåligt i vissa grupper. Andra upplever att de har en stark gemenskap i gruppen.
- ▶ Att medarbetarna inte känner sig tillräckligt delaktiga i planeringen av arbetet. En del har också kommenterat i fritextsvar att de upplever att deras närmaste chef inte har tid för dem eller är närvarande.



- ▶ Att det råder personalbrist, vilket föranleder stress och oro. En del uppger också i fritextsvar att de har varit underbemannade under längre period och inte fått gehör från ledningen angående det.
- ▶ Av en kommentar framgår att hen upplever den psykosociala arbetsmiljön som bristande och att det ofta förekommer kränkande behandling som deras närmaste chef inte tar på allvar.
- ▶ Det förekommer kommentarer kring önskan om tydligare ledarskap från chefer som samarbetar ytterligare med skyddsombud och fackliga vid beslut som påverkar arbetsmiljön.

Enligt uppgift analyserar avdelningschefen för vård och omsorg resultatet av enkäten tillsammans med fackliga representanter. Varje enhet arbetar även lokalt med resultatet. Av intervjuer framgår dock att det varierar mellan enheter i hur delaktiga medarbetarna är i analysen av resultatet. Det saknas dokumentation av analysen av enkätens resultat.

### **2.2.2. Medarbetares arbetsmiljö från intervjuer och årsanalys**

Lakttagelserna från enkäten bekräftas vid intervjuer, där det framförs att det har varit stor personalbrist på grund av hög frånvaro sedan år 2020 inom särskilda boenden och hemvården, vilket kopplas till pandemin. Detta har föranlett att medarbetare har fått arbeta övertid och många medarbetare har enligt uppgift mått dåligt då de inte har hunnit med att utföra sina arbetsuppgifter. Inom särskilt boende arbetade medarbetarna enligt uppgift totalt 4153 timmar mertid/övertid år 2020. Enligt uppgift har medarbetarna arbetat 2906 timmar mertid/övertid fram till augusti år 2021. Inom hemvården arbetade medarbetarna 6852 timmar mertid/övertid år 2020, och fram till augusti år 2021 har medarbetarna arbetat 4742 timmar mertid/övertid.

Årsanalysen för år 2020 innehåller en konsekvensbeskrivning utifrån coronapandemin. Av konsekvensbeskrivningen kan vi läsa att sjuktalen har varit höga, vilket inneburit svårigheter att bemanna verksamheter. Det framgår att det har varit svårt att få tag i vikarier och att övertiden därför ökade under året. Det framgår inte hur mycket övertid som medarbetarna har fått arbeta i årsanalysen för 2020.

Intervjuade uppger att medarbetare saknar en tydlig prioriteringsordning från arbetsgivaren vid behov. Exempelvis när det råder tidsbrist på grund av personalbortfall och medarbetare behöver prioritera arbetsuppgifter som är kopplade till brukares vårdbehov. Övriga utmaningar som intervjuade lyfter är arbetsmiljöproblem hemma hos brukare i hemvården. I vissa fall är det svårt att arbeta hos vissa brukare på grund av husdjur eller sanitär olägenhet. Enligt intervjuade är detta ett vanligt problem.

### **2.2.3. Arbetsplatsträffar**

Vid intervjuer framkommer att det varierar mellan enheter huruvida de har haft arbetsplatsträffar sedan mars år 2020, då pandemin började. På en av enheterna har det inte genomförts några arbetsplatsträffar under år 2020. Andra enheter har genomfört arbetsplatsträffar genom att halvera arbetsgruppen och dela upp tiden. Intervjuade uppger att det har funnits stor oro på den enhet som inte har haft arbetsplatsträffar, då det har funnits behov av att träffas och diskutera utmaningar samt få information. Det uppges att medarbetare på gällande enhet har fått informationsbrev skickade till sig kontinuerligt med information om läget och vad som gäller. Skyddsombudet har lyft oron över de uteblivna arbetsplatsträffarna till enhetschefen och föreslagit alternativa lösningar.

Intervjuade från de enheter som har haft arbetsplatsträffar uppger att medarbetare lyfter arbetsmiljöfrågor dagligen eller vid arbetsplatsträffarna. Intervjuade upplever arbetsplatsträffarna som välfungerande utifrån att de problem som lyfts åtgärdas och följs upp vid kommande arbetsplatsträff.

#### **2.2.4. Riskbedömningar och skyddsronder**

Vi har tagit del av den senaste dokumenterade riskbedömningen och handlingsplanen för systematiskt arbetsmiljöarbete kopplad till covid-19. Riskbedömningen och handlingsplanen upprättades i maj år 2020. Av dokumentet framgår att risker kopplade till smittspridning, oro hos personalen och hög arbetsbelastning har bedömts. Utifrån riskerna har åtgärder upprättats och ansvarig har utsetts. Det framgår att åtgärderna ska kontrolleras löpande. Åtgärder som vidtagits är exempelvis:

- ▶ Informera medarbetare om basala hygienrutiner
- ▶ Informera medarbetare om att stanna hemma om de känner sig sjuka samt om slopad karensdag
- ▶ Skyddsutrustning ska användas vid misstanke eller konstaterad smitta
- ▶ Delge medarbetare aktuell information, råd och anvisningar från myndigheter och arbetsgivare
- ▶ Informera medarbetare om prioriteringsordning för utförande av arbetsuppgifter, vid hög arbetsbelastning

Det finns ingen dokumenterad riskbedömning för 2021 för förvaltningen att tillgå. Vi har tagit del av exempel på riskbedömningar på enheter inom hemvård och särskilt boende. På en enhet inom hemvården har de analyserat två risker kopplat till schemaplanering, där ett antal åtgärder med tidplan har beslutats med ansvariga. I en riskbedömning från en enhet inom särskilt boende har risker kopplade till avsaknad av delegerad personal bedömts. För riskerna har åtgärder beslutats, för två av åtgärderna saknas dock ansvarig och tidplan.

Vid intervjuer framkommer att det skiljer sig åt mellan enheterna huruvida de genomför skyddsronder eller inte. Enligt uppgift har det på en enhet inte genomförts någon skyddsronde de senaste två åren. Av socialförvaltningens uppföljning av arbetsmiljöarbetet i mars år 2021 anges dock att arbetsmiljön har undersökts genom skyddsronder.

#### **2.2.5. Utbildningar**

Kommunens centrala HR-enhet arrangerar kontinuerligt utbildningar i arbetsmiljö. Vi har tagit del av presentation som används vid introduktion i ergonomi. Utbildningen innehåller information om ergonomi och avslutas med ett kunskapstest som efter godkänt resultat lämnas över till närmaste chef. Medarbetare uppger att de har gått utbildning i basala hygienrutiner, ergonomi och hur man gör riskbedömning, tillbudsanmälan samt upprättar handlingsplan. Skyddsombud går utbildning i arbetsmiljö genom företagshälsovården Previa

#### **2.2.6. Bedömning**

Vi bedömer att det inte finns en tillfredsställande arbetsmiljö inom vård- och omsorgsverksamheten, med fokus på medarbetarnas förutsättningar, involvering och upplevelse av arbetsmiljön. Vår bedömning grundar vi på resultatet från medarbetarenkäten, som bekräftas i intervjuer. Vi har full förståelse för att det i vissa fall har uppstått en ökad arbetsbelastning och personalbrist på grund av pandemin, vi menar dock att det är angeläget att systematiskt arbeta för att kartlägga, analysera och åtgärda de brister som finns, bland annat i form av en hög arbetsbelastning på medarbetare samt uteblivna arbetsplatsträffar. I

I ljuset av detta noterar vi också att det saknas dokumenterad analys av enkätens resultat. Vi ser det dock som positivt att det arrangeras kontinuerliga utbildningar.

Vi bedömer det som positivt att det genomförs riskbedömningar både övergripande för verksamheten och på respektive enhet samt att det vidtas åtgärder utifrån identifierade risker. Vi noterar dock att riskbedömningen inte uppdaterats för 2021.

### 2.3. Förutsättningar för chefernas arbetsmiljöarbete

Vid intervjuer uppges att alla enhetschefer inte har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete. Detta då det råder personalbrist på många enheter på grund av hög sjukfrånvaro. Enhetschefer på vissa enheter har inte kunnat nyttja teamledare för att planera arbetet, då teamledare även har fått arbeta ute i verksamheterna på grund av den höga sjukfrånvaron. Detta har i sin tur föranlett att fler arbetsuppgifter har lagts på enhetschefer som enligt intervjuade därför inte har tid för att bedriva ett tillräckligt arbetsmiljöarbete.

Nedan tabell redovisar spann av antal medarbetare per chef:

Område	Antal medarbetare per chef
Sjuksköterskeenheten	58
Hemvården	26-55
Särskilt boende	32-45
Rehab	31

Tabell 1. Antal medarbetare per chef.

Av tabellen ovan ser vi att antalet medarbetare per chef varierar mellan 26 till 58 medarbetare. Enhetschef för sjuksköterskeenheten har flest medarbetare. Vidare varierar antalet medarbetare per chef som mest inom hemvården.

Det framkommer därtill delade meningar om det finns tillräcklig kunskap och kompetens kring arbetsmiljöarbetet och risker i verksamhetens arbetsmiljö. Vissa intervjuade uppger att chefer är medvetna om vikten av arbetsmiljöarbetet och har en god kunskap om arbetsmiljöfrågor. Andra intervjuade uppger att kunskapen om risker i den fysiska arbetsmiljön inte är tillräcklig hos medarbetare.

#### 2.3.1. Bedömning

Vi bedömer att chefer delvis ges tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Granskningen visar att det råder stor skillnad mellan hur många medarbetare respektive chef har personalansvar för. Vi bedömer att det kan leda till skillnader mellan chefers förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Därtill har personalbrist lett till bristande förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

### 2.4. Kartläggningar av sjukfrånvaro och åtgärder

#### 2.4.1. Sjukfrånvarostatistik

Vi har tagit del av sjukfrånvarostatistik för vård- och omsorgsverksamheten från kommunledningskontoret.

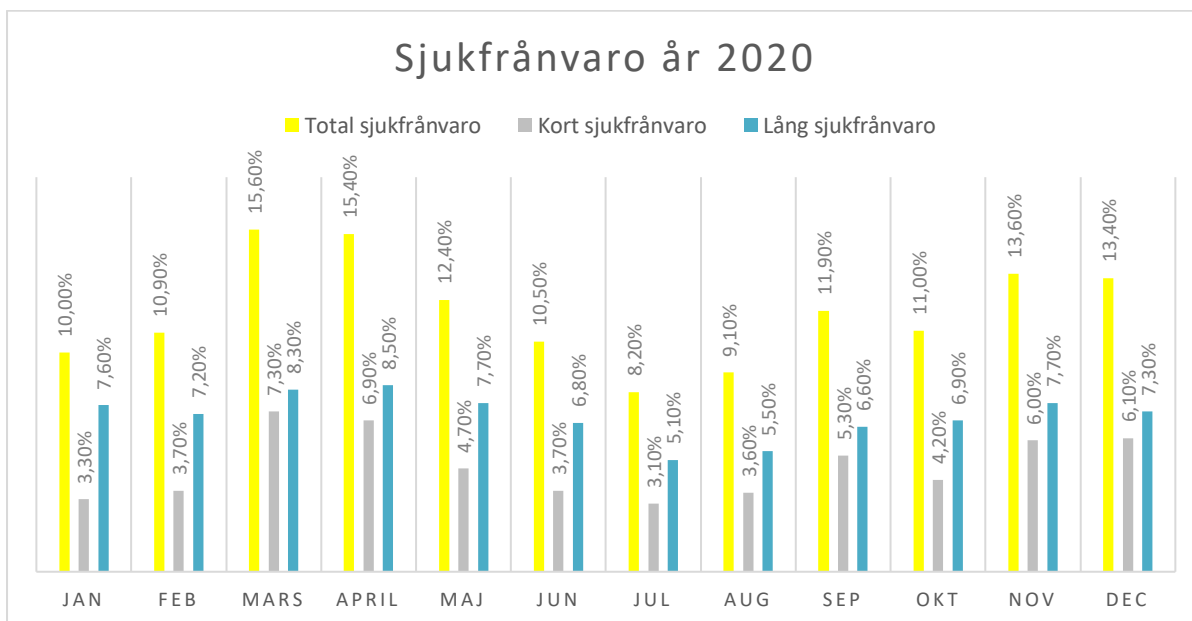


Diagram 1. Sjukfrånvarostatistik för vård- och omsorgsverksamheten år 2020. Korttidsfrånvaro är frånvaro upp till 14 dagar och långtidsfrånvaro är frånvaro över 14 dagar.

Av diagrammet ovan ser vi att den totala sjukfrånvaron i vård- och omsorgsverksamheten var som högst i mars och april år 2020, vilket kan relateras till pandemin. Lång sjukfrånvaro över 14 dagar är högre än den korta sjukfrånvaron. Nedan redovisas statistik över sjukfrånvaron för januari till juli år 2021:

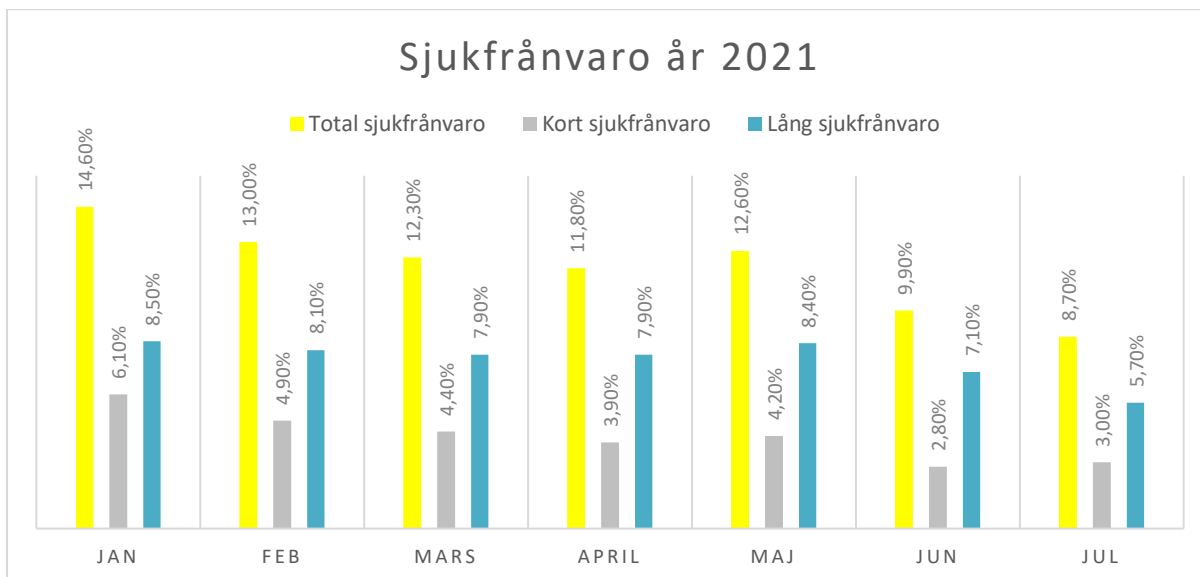


Diagram 2. Sjukfrånvarostatistik för vård- och omsorgsverksamheten år 2021. Korttidsfrånvaro är frånvaro upp till 14 dagar och långtidsfrånvaro är frånvaro över 14 dagar.

Av diagrammet ser vi att den totala sjukfrånvaron har sjunkit från januari till juli år 2021. Den totala sjukfrånvaron har inte heller uppnått lika höga toppar år 2021 som år 2020 då sjukfrånvaron var runt 15 procent som högst. Likt år 2020 är långtidsfrånvaron fortsatt något högre än korttidsfrånvaron.

Socialnämnden tar del av uppföljning av sjukfrånvaro genom årsanalysen, där sjukfrånvaron redovisas för hela socialförvaltningen. Av protokoll från socialnämndens sammanträde i april år 2021 framgår att nämnden fått muntlig redovisning av sjuktal i verksamheten.

### 2.4.2. Åtgärder

Arbetsmiljöarbetet inom verksamheten utgår från socialförvaltningens så kallade masterplan, som gäller perioden 2021-2024. Masterplanen fungerar som en övergripande vision för förvaltningen, där utveckling av medarbetarnas arbetsmiljö är en del av visionen. Vi har tagit del av masterplanen, vilken sträcker sig från 2021-2024. 2021 ska organisationen kännetecknas av:

- ▶ Hälsoresan
- ▶ Digital kompetens
- ▶ Hållbara scheman
- ▶ Heltid som norm
- ▶ Kompetensutveckling

År 2022 ska organisationen kännetecknas av tydliga förväntningar och krav på medarbetarna och år 2023 förtroende och vi-känsla. Utifrån masterplanen har vård- och omsorgsavdelningen tagit fram en verksamhetsplan för 2021. Mål och resultat kopplade till arbetsmiljö och medarbetare är:

- ▶ Antalet medarbetare som arbetar heltid ska öka med 10 %
- ▶ Närvaron ska vara minst 95 % inom samtliga enheter

Verksamhetsplanen innehåller även ett antal aktiviteter. Varje aktivitet har en ansvarig och en tidplan. Följande aktiviteter kan kopplas till arbetsmiljö och medarbetarna:

- ▶ Starta uppdraget självgranskning
- ▶ Införa hållbara scheman
- ▶ Implementering av hälsoresan

#### *Hälsoresan*

Det har tillsatts en arbetsgrupp som ska arbeta med projektet hälsoresan. Av förslag till plan för hälsoresan, daterad februari 2021, framgår att projektet startats på grund av utmaningen med hög sjukfrånvaro som påverkar verksamheten negativt. Uppdraget är därför att ta fram förslag på åtgärder och insatser som ökar den fysiska och psykiska hälsan hos medarbetarna. Av planen framgår att det har pågått en uppbyggnadsfas under våren år 2021 med beslut om införande, tillsättning av arbetsgrupper och förberedelse. Hösten 2021 ska hälsoresan starta och hösten år 2022 ska projektet utvärderas och det ska tas beslut om projektet ska fortsätta eller inte. Följande aktiviteter ska genomföras under hälsoresan:

- ▶ Inspirationsföreläsningar/utbildningar inom:
  - ▶ Stress och återhämtning
  - ▶ Att hantera hotfulla situationer
  - ▶ Äta, sova och röra på sig i vardagen
  - ▶ Det egna ansvaret
  - ▶ Jobba rätt – Om ergonomi och hjälpmedel
  - ▶ Bemötande på arbetsplatsen
  - ▶ Att leda andra i en turbulent vardag
- ▶ Uppmuntra medarbetare till att utnyttja friskvårdsbidraget
- ▶ Skicka hälsobrev med löpande information och tips
- ▶ Genomföra pulsmätningar kring den upplevda hälsan

I hälsogruppen ingår en hälsostrateg, chef för socialförvaltningen, avdelningschef för vård- och omsorgsavdelningen, LSS-chef, fackliga företrädare och tjänstepersoner.

### *Självgranskning*

I uppdrag självgranskning arbetar HR-specialist tillsammans med enhetscheferna. Uppdraget innebär en kartläggning av alternativa arbetssätt tillsammans med medarbetarna. I uppdraget diskuterar de även rättigheter och skyldigheter hos personalen. Syftet är att medarbetare ska förstå sin roll i ett större sammanhang. Vi har tagit del av presentationen som används i projektet. Presentationen innehåller information om vad det innebär att vara anställd, etik, ansvar och respekt. Presentationen innehåller även information om vad arbetsgivaren och arbetstagaren har för ansvar i förhållande till arbetsmiljön.

#### **2.4.3. Bedömning**

Vi bedömer kartläggningen av sjukfrånvaron som ej fullt ut tillräcklig, mot bakgrund av att det saknas en dokumenterad analys av sjukfrånvaron som är specifik för vård- och omsorgsverksamheten som nämnden tar del av. Vi är bekymrade över detta, särskilt då det i intervjuer och underlag framkommer att det råder en hög arbetsbelastning på grund av den höga sjukfrånvaron. Vi ser dock positivt på de åtgärder och insatser som genomförs, bland annat kring hälsoresan.

### **2.5. Kompetensförsörjning**

Det finns ingen dokumenterad kartläggning av kompetensbehov eller kompetensförsörjningsstrategi på kommunövergripande nivå eller för vård- och omsorgsförvaltningen. Enligt HR-chef på kommunledningsförvaltningen planerar kommunen att upprätta en kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi tillsammans med en rekryteringsplan. Vi har dock inte kunnat ta del av dokumentation som visar på detta.

Vid granskningens tidpunkt utbildar förvaltningen 30 medarbetare till undersköterskor, vilka kommer vara färdigutbildade årsskiftet 2021/2022. Utbildningen tar ett år att genomföra. Vidare kommer förvaltningen enligt uppgift att inrätta en kompetensstrategi som ska inventera deras behov och ta fram en kompetensförsörjningsplan, vilket saknas vid granskningens tidpunkt. Det är enligt uppgift företräddelsevis vård- och omsorgsavdelningen som har stora behov av kompetensförsörjning. Idag är cirka 55-65 procent av medarbetarna undersköterskor.

#### **2.5.1. Bedömning**

Vi bedömer det som bristfälligt att det saknas tydliga strategier och insatser för att skapa en tillfredsställande kompetensförsörjning. Vi ser dock positivt på de planerade insatserna samt att det genomförs utbildningssatsningar för undersköterskor, vilket kommer öka kompetensen i verksamheten.



### 3. Bedömningar och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning är att socialnämnden inte fullt ut bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Bedömningen grundas på ett antal brister som identifierats i granskningen, bland annat:

- ▶ Resultat från medarbetarenkät och intervjuer visar på en hög arbetsbelastning på medarbetare. Det saknas dokumenterad analys för medarbetarenkäten.
- ▶ Chefer har olika förutsättningar för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete på grund av antalet medarbetare per chef samt resursbrister.
- ▶ Det har på vissa enheter inte har förekommit arbetsplatsträffar under år 2020 och medarbetare har inte haft tydlig vägledning i att prioritera arbetsuppgifter vid personalbortfall.
- ▶ Av kommunens övergripande uppföljning av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete kan vi utläsa att arbetsmiljöarbetet inte bedrivs helt systematiskt i hela verksamheten då såväl uppföljning av den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön genomförs i olika utsträckning på olika enheter.
- ▶ Det saknas en dokumenterad kartläggning av kompetensbehov och en kompetensförsörjningsstrategi.

Vi ser dock positivt på de riskbedömningar och den uppföljning som görs – men vi noterar att systematiken, det vill säga att det görs på motsvarande sätt inom alla enheter och avdelningar – kan förbättras. Detta bekräftas av kommunens övergripande uppföljning.

#### 3.1. Svar på revisionsfrågor

Revisionsfråga	Svar
Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?	<p>Delvis. Det förekommer viss ansvarsfördelning i styrdokumentet och det finns enligt uppgift en generell uppgiftsfördelning på kommunens intranät. Dock har vi inte mottagit en samlad och tydlig ansvarsfördelning av uppgifter inom arbetsmiljöarbetet på socialförvaltningen.</p> <p>Vi noterar att det finns en samverkan kring arbetsmiljöfrågor på olika nivåer. Det saknas dock dokumentation från samverkansmötena, vilket innebär att det inte går att följa vilka arbetsmiljöfrågor som drivs i samverkan. Vi ser vidare bekymmersamt på att fackförbundet Kommunal valt att bryta samverkansavtalet med kommunen på grund av att avtalet inte efterlevdes.</p>
Finns det en tillfredsställande arbetsmiljö inom vård- och omsorgsverksamheten, med fokus på medarbetarnas förutsättningar, involvering, samt upplevelse av arbetsmiljön?	<p>Nej, inte utifrån resultatet från medarbetarenkäten, som bekräftas i intervjuer. Vi har full förståelse för att det i vissa fall uppstått en ökad arbetsbelastning och personalbrist på grund av pandemin, vi menar dock att det är angeläget att systematiskt arbeta för att kartlägga, analysera och åtgärda de brister som finns, bland annat i form av en hög arbetsbelastning på medarbetare samt uteblivna arbetsplatsträffar. I ljuset av detta noterar också vi att det saknas dokumenterad analys av enkätens resultat. Vi ser</p>

	det dock som positivt att det arrangeras kontinuerliga utbildningar.
Ges chefer tillräckliga förutsättningar att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete?	Delvis. Granskningen visar att det råder stor skillnad mellan hur många medarbetare respektive chef har personalansvar för. Vi bedömer att det kan leda till skillnader mellan chefers förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Därtill har personalbrist lett till bristande förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
Genomförs kartläggningar regelbundet av ohälsa och sjukfrånvaro samt möjliga orsaker? Planeras ändamålsenliga insatser utifrån detta?	Delvis. Vi bedömer kartläggningen av sjukfrånvaron som ej fullt ut tillräcklig, mot bakgrund av att det saknas en dokumenterad analys av sjukfrånvaron som är specifik för vård- och omsorgsverksamheten, som nämnden tar del av. Vi ser bekymmersamt på detta, särskilt då det i intervjuer och underlag framkommer att det råder en hög arbetsbelastning på grund av den höga sjukfrånvaron. Vi ser dock positivt på de åtgärder och insatser som genomförs, bland annat kring hälsoresan.
Finns tydliga strategier och insatser för att skapa en tillfredsställande kompetensförsörjning?	Nej. Det saknas dokumenterad kartläggning av kompetensbehov och kompetensförsörjningsstrategi både på kommunövergripande nivå och för vård- och omsorgsverksamheten. Vid granskningens tidpunkt ska det tillsättas en kompetensstrateg som ska ta fram en kompetensförsörjningsplan. Vi ser positivt på att det genomförs utbildningssatsningar för undersköterskor, vilket ska öka kompetensen i verksamheten.

### 3.2. Rekommendationer

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi socialnämnden att:

- ▶ Tillse att chefer och medarbetare har tillräckliga förutsättningar i form av tid och resurser för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete samt att de har kunskap om arbetsmiljöarbete och hur risker på arbetsplatsen ska kartläggas och förebyggas.
- ▶ Säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete i hela verksamheten genom en tydlig styrning, ledning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet med en konkret uppgiftsfördelning.
- ▶ Ta fram dokumenterade strategier för en ändamålsenlig kompetensförsörjning.

Trelleborg den 21 september 2021

Sara Shamekhi  
EY

Imelda Bengmark  
EY



## Källförteckning

### Intervjuade funktioner

- ▶ Förvaltningschef socialförvaltningen
- ▶ Avdelningschef för vård- och omsorg
- ▶ Biträdande avdelningschef för vård- och omsorg
- ▶ HR-chef
- ▶ Urval av huvudskyddsombud och skyddsombud
- ▶ Urval av medarbetare från hemtjänstgruppen och särskilt boende
- ▶ Urval av enhetschefer inom hemtjänst och särskilt boende
- ▶ Representant från kommunal

### Dokument

Vi har vid uppstarten av granskningen efterfrågat följande material:

- ▶ Organisationsskiss
- ▶ Arbetsmiljöpolicy, styrdokument och rutiner avseende arbetsmiljöarbetet
- ▶ Årshjul för arbetsmiljöarbetet
- ▶ Ansvarsfördelning och rollbeskrivning avseende arbetsmiljöarbetet
- ▶ Personalsammanställning
- ▶ Statistik avseende sjukfrånvaro nedbrutet på avdelningar/enheter (år 2020 och fram till juni år 2021)
- ▶ Statistik avseende arbetsskador/tillbud samt kränkande särbehandling nedbrutet på avdelningar/enheter (år 2020 och fram till juni år 2021)
- ▶ Senast dokumenterad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ▶ Resultat av senast genomförda medarbetarenkäten
- ▶ Kompetensförsörjningsplan

Under granskningens genomförande har vi efterfrågat ytterligare material utifrån vad som har framkommit under intervjuer.

Nedan framgår samtliga dokument vi har mottagit:

- ▶ Mall för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2020
- ▶ Rutin avseende personsäkerhet (bilaga till rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön)
- ▶ Rutin avseende förebyggande åtgärder mot våld, hot eller trakasserier (bilaga till rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön)
- ▶ Rutin avseende agerande vid våld, hot, trakasserier och farlig försändelse (bilaga till rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön)
- ▶ Rutin för om en medarbetare utsätts för våld, hot eller trakasserier (bilaga till rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön)
- ▶ Rutin för möjligheter till hjälp, stöd och skydd (bilaga till rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön)
- ▶ Presentation för ergonomiutbildning
- ▶ Plan för uppdraget hälsoresan, 2021
- ▶ Resultat av medarbetarenkät år 2020
- ▶ Riskbedömning och handlingsplan vid systematiskt arbetsmiljöarbete kopplad till covid-19, maj år 2020
- ▶ Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2020
- ▶ Årsanalys 2020

- ▶ Statistik sjukfrånvaro mars år 2020 samt mars år 2021
- ▶ Masterplan för socialförvaltningen
- ▶ Vård- och omsorgsavdelningens verksamhetsplan 2021
- ▶ Verksamhetsplan för korttid- och växelvård 2021
- ▶ Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020, nämnderna
- ▶ Arbetsmiljöuppgifter (sida hämtad från intranätet)
- ▶ Exempel på riskbedömning och handlingsplan för enheter inom hemvården och särskilt boende
- ▶ Lokalt samverkansavtal
- ▶ Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för socialförvaltningen, mars 2021
- ▶ Sjukfrånvarostatistik för vård- och omsorgsverksamheten år 2020 samt januari till juli år 2021
- ▶ Socialnämndens sammanträdesprotokoll april år 2021