



Avdelningen för inspektion
Karin Lilje Gränge, 010-730 92 58
arbetsmiljoverket@av.se

STOCKHOLMS KOMMUN

105 35 STOCKHOLM

Resultatet av inspektionen 28 mars 2017

Ert organisationsnummer: 212000-0142
Arbetsställe: STADSDELSNÄMND SÖDERMALM
Besöksplats: MEDBORGARPLATSEN 25 GÖTA ARK 200,
STOCKHOLM
Besöksdatum: 28 mars 2017
Deltagare i inspektionen: Tisdag 28 mars och onsdag 5 april 2017
Ylva Navér, administrativ chef
Ann-Christine Jenvén, stadsdelsdirektör
Lisa Kinnari, avdelningschef sociala
avdelningen
Elisabeth Ansell, arbetsmiljöstrateg
Jösta Claeson, huvudskyddsombud VISION
Anders Göransson, nämndordförande
Madeleine Appelqvist, enhetschef
utförarenheten
Pia Schörling, arbetsmiljöinspektör
Karin Lilje Gränge, arbetsmiljöinspektör

Onsdag 29 och torsdag 30 mars 2017
Sammanlagt 9 första linjens chefer samt deras
närmsta chef Madeleine Appelqvist.

Vi var hos er den 28 mars 2017 och inspekterade ert arbetsmiljöarbete. Vid inspektionen såg vi en del som fungerade bra, men vi hittade också en del som ni behöver förbättra. I det här inspektionsmeddelandet redovisar vi de brister vi såg och de krav vi nu ställer.

Ni ska skicka ett svar till oss

Ni ska före nedan angivna datum informera oss om vad ni har gjort med anledning av de brister och krav vi redovisar här. Ni ska **skicka svaren**



till arbetsmiljoverke@av.se. Det kan även bli aktuellt med uppföljningsbesök och vi återkommer då med förslag på tider för detta. I svaret bör ni särskilt beskriva:

- hur ni fört ut innehållet i inspektionsmeddelandet till berörda medarbetare
- hur ni har uppfyllt kraven
- hur skyddsombud och övrig personal har varit delaktiga vid genomförandet av åtgärderna

Svaret bör undertecknas så att det framgår att den som är skyddsombud har tagit del av det.

Var vänlig ange vår beteckning 2017/013690 i svaret.

Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Arbetsgivaren ska, enligt 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen, vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Trots att vi nu ger er viss tid att informera oss hur ni har åtgärdat våra krav har ni ändå kvar det fulla ansvaret för arbetstagarnas arbetsmiljö. Ert arbetsmiljöansvar gäller oavsett om Arbetsmiljöverket har ställt krav mot er eller inte.

INFORMATION

Under 2015-2017 genomför Arbetsmiljöverket en nationell tillsynsinsats med inspektioner av första linjens chefer inom vård och omsorg.

Målet är att det ska finnas rutiner i organisationen för att följa upp hög arbetsbelastning, att arbetsbelastningen är hälsosam med krav och resurser i balans samt att cheferna får stöd i sitt ledarskap av arbetsgivaren.

Tillsynen påbörjades 2015 med inspektioner i norra och södra Sverige.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ni som arbetsgivare ska göra det som behövs för att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om detta finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att åtgärda bristerna.



Brister och krav

1 Undersökning, riskbedömning och handlingsplan

Brist

Vid inspektionstillfällena gällande arbetsbelastning för första linjens chefers (flc) i Södermalms Stadsdelsförvaltning Utförarenheten framkom förhållanden som kan leda till ohälsa. Dessa förhållanden behöver undersökas närmare. Det framkom tecken på brister i arbetsmiljön såsom stress, hög arbetsbelastning, oklarheter avseende uppdraget och otillräckligt stöd. Det framkom att flc, men även övriga chefer, återkommande arbetar utöver ordinarie arbetstid. Det var också oklart om möjligheterna för återhämtning är tillräckliga.

Uppdraget för flc innefattar att hantera att det flera gånger per vecka uppstår "akuta situationer" som måste prioriteras. De har många arbetstagare i sina verksamheter som behöver förhållandevis mycket stöd, ofta ad hoc, med avseende på verksamhetens art och de "akuta situationer" som uppstår. Dessa aspekter gör att flc upplever att de inte räcker till och att arbetet kan vara psykiskt påfrestande.

Uppdraget i sig innefattar många olika uppgifter och flera flc har mer än ett arbetsställe vilka då ligger geografiskt åtskilda. Detta medför så kallad ställtid. Det var oklart om uppdraget som flc är riskbedömt avseende den tidåtgång och den ställtid som krävs.

Det framkommer att stödet från administrativa funktioner som ekonomi, IT och HR är ojämnt och därmed otillräckligt. Stödet från kollegor upplevs som bra men flc saknar regelbundna arbetsmöten med kollegorna och närmsta chef utifrån att de möten som genomförs varje månad upplevs som informationsmöten.

Flc upplever att uppdraget innebär stress, de arbetar ofta under tidspress och arbetar återkommande utöver ordinarie/avtalad arbetstid. Det framkommer också att flc har stressrelaterade symtom som de sätter i samband med arbetet.

Arbetsmiljverkets bedömning är att arbetsbelastningen för era flc och övriga chefer är för hög på grund av obalans mellan krav och resurser i uppdraget och därmed finns risk för ohälsa både på kort och lång sikt.



Upplysningar och råd

Hög arbetsbelastning och stress uppstår när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans kan leda till att arbetstagarna försöker kompensera på ett osunt sätt. Det kan handla om att jobba hårt och länge med risk för att överanstränga eller skada sig eller om att ta genvägar som innebär säkerhetsrisker. Obalansen kan således leda till ohälsa på kort och lång sikt om den blir långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Stress i sig leder till ännu mer stress och kan bli en ond cirkel. Stress, hög arbetsbelastning, och ont om tid är exempel på källor till dålig social arbetsmiljö.

Krav

1.1 Ni ska se till att en undersökning görs av arbetsförhållandena för biträdande enhetschefer/första linjens chefer (flc) i er förvaltning med avseende på organisatoriska och sociala faktorer i er verksamhet. Undersökningen ska innefatta en fördjupad undersökning av bakomliggande faktorer till när arbetsbelastningen är för hög. Undersökningen ska minst omfatta följande.

- Kraven i arbetet för flc.
- Om resurserna för arbetet är anpassade till kraven.
- Om arbetstidens förläggning kan leda till ohälsa.
- Om det finns arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande.
- Om det finns faktorer som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Undersökningen ska också omfatta om arbetstagarna har kännedom om

1. Vilka arbetsuppgifter som de ska utföra.
2. Vilket resultat som ska uppnås med arbetet.
3. Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur.
4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när den tillgängliga tiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.
5. Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Undersökningen ska därutöver omfatta om arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkt 1-5.

Ni ska utifrån resultatet av undersökningen bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och det ska av den framgå om riskerna är allvarliga eller inte.

Se 9, 10, 11, 12 och 13 §§ AFS 2015:04 samt 8 § AFS 2001:01.



Svar till Arbetsmiljöverket senast den **28 juni 2017**.

1.2 Med utgångspunkt från genomförd undersökning och riskbedömning enligt punkt 1.1 ska ni i en skriftlig handlingsplan dokumentera de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, och som ni inte genomför omedelbart. I handlingsplanen ska framgå vilka åtgärder som ni vidtar på kort och lång sikt för att förebygga ohälsa hos era första linjens chefer i Södermalms stadsdelsförvaltning. Av handlingsplanen ska också framgå när åtgärderna ska vara genomförda, vem som ska se till att de genomförs och vem som ska kontrollera/följa upp att åtgärderna haft avsedd effekt.

Se 9, 10 och 11 §§ AFS 2015:04 samt 10 § AFS 2001:01.

Svar till Arbetsmiljöverket senast den **28 juni 2017**.

1.3 De genomförda åtgärder som framkommer av den handlingsplan ni ska ta fram enligt punkt 1.2 ska kontrolleras/följas upp.

Se 10 § AFS 2001:01.

Svar till Arbetsmiljöverket senast den **19 oktober 2017**.

2 Rutiner för att motverka hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling

Brist

Ni har otillräckliga rutiner för att upptäcka och motverka hög arbetsbelastning hos cheferna i er förvaltning. Det är även oklart om ni har rutiner för att upptäcka och motverka kränkande särbehandling. Detta kan leda till att ni missar möjligheten att vidta förebyggande åtgärder vilket ökar risken för ohälsa hos såväl första linjens chefer som övriga chefer.

Det var också oklart om ni har rutiner som beskriver hur ni ska säkerställa att personer med uppgift att förebygga och hantera hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling har tillräckliga kunskaper och kompetens för att utföra uppgiften.

Krav

2.1 Ni ska se till att ni har rutiner, som innebär att ni fortlöpande undersöker arbetsförhållandena med avseende på organisatoriska och sociala faktorer i er verksamhet.

Rutinerna ska säkerställa att minst följande faktorer omfattas av undersökningen.

- Kraven i arbetet för första linjens chefer (flc).
- Om resurserna för arbetet är anpassade kraven.



- Om arbetstidens förläggning kan leda till ohälsa.
- Om det finns arbetsuppgifter och arbetsituationer som är starkt psykiskt påfrestande.
- Om det finns faktorer som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Rutinerna ska också säkerställa att följande faktorer omfattas av undersökningen.

Om alla flc har kännedom om:

1. Vilka arbetsuppgifter som de ska utföra.
2. Vilket resultat som ska uppnås med arbetet.
3. Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur.
4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när den tillgängliga tiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.
5. Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Rutinerna ska därutöver säkerställa att flc känner till vilka befogenheter de har enligt punkt 1-5.

Av rutinerna ska framgå att ni utifrån resultatet av undersökningen bedömer om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Av rutinerna ska också framgå att riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och det av den ska framgå om riskerna är allvarliga eller inte.

Se 5 och 8 §§ AFS 2001:01 samt 9, 10, 11, 12 och 13 §§ AFS 2015:04.

Svar till Arbetsmiljöverket senast den **28 juni 2017**.

2.2 Ni ska även se till att ni har en rutin som innebär att ni, utifrån resultatet av riskbedömningen enligt rutin i krav 2.1 ovan, i en skriftlig tidsatt handlingsplan anger de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och som inte genomförs omedelbart. I planen ska anges vem som ska se till att åtgärderna genomförs. Ni ska även se till att rutinen innebär att de genomförda åtgärderna kontrolleras.

Se 5 och 10 §§ AFS 2001:01.

Svar till Arbetsmiljöverket senast den **28 juni 2017**.

2.3 Ni ska ta fram rutiner för att säkerställa att de som har fått uppgiften att följa upp och motverka hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling hos era chefer har kompetens och tillräckliga kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.



Av rutinen ska framgå att kunskaperna minst omfattar:

- Hur en undersökning av krav och resurser ska genomföras kontinuerligt.
- Hur tilldelning av uppgifter ska genomföras så att krav som ställs på cheferna är rimliga i förhållande till befintliga resurser.
- Hur förändringar av tillgängliga resurser eller krav ska hanteras.

Se 5 § AFS 2001:01 samt 6, 9 och 10 §§ AFS 2015:04.

Svar till Arbetsmiljöverket senast den **28 juni 2017**.

3 Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Brist

Ni beskrev att ni har rutiner i ert systematiska arbetsmiljöarbete som innebär att ni årligen ska följa upp riskbedömningar och handlingsplaner. Det är dock oklart om uppföljningen fungerat med avseende på ovan beskrivna brister och därmed ställda krav.

Upplysning

Den årliga uppföljningen kan liknas vid en intern revision och syftet är att kontrollera om verksamheten lever upp till kraven i AFS 2001:1 samt hur och om arbetsmiljöarbetet fungerar. Målet med uppföljningen är att arbetsgivarens högsta ledning får klart för sig hur arbetsmiljöarbetet fungerat samt om och på vilket sätt arbetsmiljöarbetet eventuellt behöver förbättras.

Krav

3.1 Ni ska revidera er rutin för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ni ska också skriftligt redovisa resultatet av en uppdaterad årlig uppföljning av ert systematiska arbetsmiljöarbete.

Se 11 § AFS 2001:01.

Svar till Arbetsmiljöverket senast den **19 oktober 2017**.

Vad kan hända om ni inte åtgärdar bristerna?

Det här inspektionsmeddelandet är en uppmaning till er att åtgärda de brister och risker som vi såg vid inspektionen. Kraven är ställda utifrån vår tillämpning av arbetsmiljöreglerna. Om ni inte åtgärdar bristerna och riskerna kan vi komma att besluta om ett föreläggande eller förbud.



Vad är föreläggande och förbud?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd. Ett föreläggande kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer föreläggandet kan tvingas betala en summa pengar.

Ett förbud är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller inte får lov att göra en viss handling. Ett förbud kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer förbudet kan tvingas betala en summa pengar.

Läs mer om arbetsmiljö och reglerna på www.av.se

Läs gärna mer om oss och om arbetsmiljöreglerna på vår webbplats www.av.se. Där kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.

Har ni frågor går det bra att kontakta oss.

Karin Lilje Gränge
Arbetsmiljöinspektör

Sändlista epost

ann-christine.jenven@stockholm.se
ylva.naver@stockholm.se
elisabeth.ansell@stockholm.se
lisa.kinnari@stockholm.se
madeleine.appelqvist@stockholm.se
josta.claeson@stockholm.se
aa74788@stockholm.se