

Nacka kommun

Granskning av arbetsmiljö och
personalförsörjningen inom socialtjänsten



**Building a better
working world**

Innehållsförteckning

Sammanfattande bedömning och rekommendationer.....	2
1. Inledning.....	3
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte.....	3
1.3. Avgränsning och ansvarig nämnd	4
1.4. Genomförande	4
2. Revisionskriterier	4
2.1. Arbetsmiljölagen (1977:1160).....	4
2.2. AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	5
2.3. AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	5
2.4. Mål och budget 2020–2022	5
2.5. Nacka kommuns medarbetarpolicy.....	5
3. Roll- och ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet.....	5
3.1. Centralt HR-stöd.....	7
3.2. Samverkansavtal.....	7
4. Arbetsmiljöarbetet.....	8
4.1. Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete	8
4.3. Handlingsplaner och riskbedömning.....	9
4.4. Utbildning	11
4.5. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	12
4.6. Bedömning.....	14
5. Återrapportering.....	16
5.1. Bedömning.....	16
6. Svar på revisionsfrågor	17
Källförteckning	19

Sammanfattande bedömning och rekommendationer

På uppdrag av kommunens revisorer har EY genomfört en granskning av arbetsmiljö- och personalförsörjningen inom socialtjänsten. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen säkerställt att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Granskningen är övergripande och fördjupad granskning har skett inom barn- och familjeenheten samt äldregruppen.

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 uppfylls.

Av kommunstyrelsens reglemente framgår att styrelsen är personalorgan och är ansvarig för arbetsmiljöarbetet. Nämnderna har inget ansvar för arbetsmiljöarbetet och att hålla sig informerade om detta, ansvaret ligger på kommunstyrelsen. I kommunstyrelsens instruktion anges hur arbetsmiljöuppgifter fördelas av kommunstyrelsen ner till enhetschefsnivå. Kommunens personalenhet stödjer chefer inom bland annat social- och äldreområdet i personalrelaterade frågor.

Vi bedömer att Nacka i allt väsentligt har strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Formerna för arbetsmiljöarbetet regleras i samverkansavtalet. Vi bedömer att det finns en fullgod struktur för uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Den övergripande uppföljningen genomförs en gång om året vid samverkansmöte. Dock framkommer att vissa verksamheter behöver mer aktivt belysa arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffarna. Detta med anledning av vad som har framkommit i intervjuer och att arbetsplatsträffar inte har genomförts regelbundet.

Vi noterar att personalomsättningen för barn-och familjeenheten gick upp med 5 procentenheter mellan 2018 och 2019, samt att HME 2019 sjunkit något. Medarbetarundersökningen från hösten 2020 visar en uppgång av HME. Vi ser positivt på att enheten till följd av situationen 2019 har vidtagit åtgärder för att stärka ett nära ledarskap. Det är dock väsentligt att kommunstyrelsen fortsätter att följa utvecklingen för att säkerställa att åtgärderna får tillräcklig effekt.

Med utgångspunkt i granskningen rekommenderar vi att kommunstyrelsen:

- ▶ Fortsätta att följa resultatet i medarbetarundersökningen och nyckeltal för personalomsättningen samt sjukfrånvaro avseende den sociala verksamheten. Detta för att säkerställa att åtgärderna får tillräcklig effekt.
- ▶ Säkerställ att arbetsplatsträffar genomförs regelbundet och är aktiva forum för arbetsmiljöfrågor.
- ▶ Fortsätta säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete och försäkra sig om att tillräcklig kompetens finns hos medarbetare med delegerat arbetsmiljöansvar.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Arbetsmiljölagen fastställer skyldigheten som arbetsgivare att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Vidare klargörs att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. 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 arbetsmiljön. Av central betydelse för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas är föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Sjukfrånvaron i kommunen har minskat de senaste två åren men är fortfarande på en hög nivå. För att långsiktigt få en stabil sjukfrånvaro på låg nivå krävs ett kontinuerligt systematiskt arbetsmiljöarbete. 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 har informerats om att det kan finnas brister kopplade till socialtjänstens personalförsörjning. Detta berör personalomsättningen bland socialsekreterare såväl som sjukfrånvaro och konsultanvändning. Mot bakgrund av detta avser revisorerna genomföra en fördjupad granskning av kommunens arbetsmiljöarbete med inriktning på socialtjänsten och den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

1.2. Syfte

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

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Hur säkerställer kommunstyrelsen att det inom den sociala verksamheten bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
- ▶ Hur informerar kommunstyrelsen nämnderna om det systematiska arbetsmiljöarbetet?

- ▶ 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 t ex genom utbildningar? Är tillräcklig tid avsatt för det arbetsmiljöombuden förutsätts göra?
- ▶ Är medarbetarna delaktiga i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen?
- ▶ Hur dokumenteras överenskommelser mellan arbetstagare och arbetsgivare?
 - Hur följs dessa upp?

1.3. Avgränsning och ansvarig nämnd

Granskningen omfattar den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Granskningen är övergripande och fördjupad granskning har skett inom barn- och familjeenheten samt äldreheten. Granskningen avser kommunstyrelsen.

1.4. Genomförande

Granskningen grundas på intervjuer och dokumentstudier (se bilaga 1). Intervjuer har skett med medarbetare på samtliga berörda nivåer i styrsystemet, det vill säga kommunledningsnivå och enhetsnivå samt med företrädare för den politiska nivån. Därutöver har även fackliga representanter, tillika skyddsombud, intervjuats.

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.

2. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen för analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna kan hämtas från lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer och fullmäktigebeslut. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

2.1. 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 bland och av arbetstagarna vid arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts (2 kap 2 §). Vid arbetsplatser där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna (2 kap 8 §).

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 (3 kap. 2 a § AML).

2.2. AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverkets föreskrift för systematiskt arbetsmiljöarbete 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.

2.3. AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets föreskrift 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.

2.4. Mål och budget 2020–2022

Inom ramen för kommunfullmäktiges mål och budget 2020 finns ett övergripande mål, med bäring på granskningsområdet, om "*Bästa utveckling för alla*". Det framgår under fokusområde att Nacka kommuns verksamhet ska drivas med hög kvalitet, ständiga förbättringar och ligga i framkant inom sitt område. Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare. Till det övergripande målet anges fyra indikatorer med bäring på granskningsområdet. Dessa är hållbart medarbetarengagemang (HME), attraktiv arbetsgivare, utvecklingsindex medarbetare samt arbets- och hälsoindex för medarbetare.

Vidare beskrivs att en del i att lyckas med kompetensförsörjningen handlar om utveckling av effektfulla medarbetare, kompetensväxling, ökad flexibilitet i hur kompetenser används, strategisk lönebildning och ett hållbart arbetsliv.

2.5. Nacka kommuns medarbetarpolicy

Kommunstyrelsen antog 2018-09-24 kommunens medarbetarpolicy som bland annat beskriver kommunens förhållningssätt för att skapa attraktiva arbetsplatser och utgångspunkter för kompetensförsörjning samt lönesättning. Medarbetarpolicyn är även kommunens arbetsmiljöpolicy.

I medarbetarpolicyn beskrivs att allt arbete utgår från Nacka kommuns styrmodell. Kommunen arbetar för att främja hälsa, ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö. Innehållet är delvis formulerat som en riktning för arbetet, exempelvis att kommunen ska främja hälsa och eftersträva att alla medarbetare har balans mellan arbete och fritid. Det framgår även att varje arbetsplats ska identifiera risker och prioritera åtgärder för en sund, trygg och säker arbetsmiljö.

Nacka kommun har även en chefs- och ledarstrategi, beslutad 2013, som beskriver hur kommunen ska attrahera, rekrytera och utveckla chefer.

3. Roll- och ansvarsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljölagen reglerar arbetsgivares skyldigheter att vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Ansvaret för arbetsmiljön ligger hos arbetsgivaren. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) kan arbetsgivaren fördela uppgifterna i verksamheten på ett

sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Uppgiftsfördelningen ska dokumenteras skriftligt.

Kommunstyrelsen är enligt reglemente, daterad 2020-01-27, Nacka kommuns personalorgan. Kommunstyrelsen har personalansvar för samtlig kommunalt anställd personal. Kommunstyrelsen ansvarar med bindande verkan för kommunen, genom kollektivavtal eller på annat sätt, för att reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Vidare ansvarar kommunstyrelsen för de frågor som faller inom personalorganets verksamhetsområde. Inget ansvar för personal eller arbetsmiljö ligger på nämnderna.

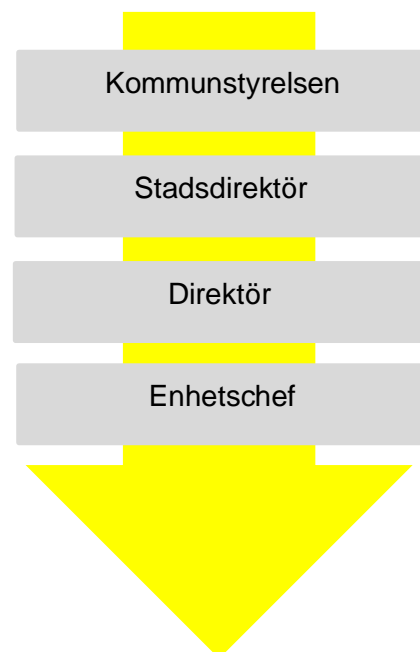
I kommunstyrelsens instruktion och delegationsordning (KSKF 2011/198-002b) anges hur arbetsmiljöuppgifter fördelats till olika chefer inom organisationen. Den som fördelar är även skyldig att följa upp att uppgiftsfördelningen fungerar. Det framgår i kommunstyrelsens delegationsordning att stadsdirektör ansvarar för arbetsmiljöförhållanden för direktör och andra direkt underställda medarbetare. Stadsdirektör ansvarar för att respektive direktör är insatt i sitt ansvar. Direktörerna har fördelats arbetsmiljöuppgifter av kommunstyrelsen och är ansvariga för att respektive enhetschef är insatta i sitt ansvar. Vidare anges att enhetschefer ansvarar för arbetsmiljöförhållanden för direkt underställda medarbetare.

Vidare framgår att uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig. Varje chef med ansvar för arbetsmiljöuppgifter ska göra en skriftlig överenskommelse med överordnad chef. Nacka kommun har framtagna mallar för överenskommelser. I överenskommelsen ska det framgå vilka uppgifterna är och att varje chef har den kompetens, kunskap, befogenheter samt de resurser som krävs. Det ska även framgå när och hur uppföljning ska ske, bland annat vid utvecklingssamtal.

Det är den som fördelar alternativt vidarefördelar arbetsmiljöuppgifter som ansvarar för att se till att den som får arbetsmiljöuppgifter har:

- ▶ tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöreglerna för sin verksamhet.
- ▶ kännedom om vanliga risker i verksamheten (fysiska, psykologiska och sociala).
- ▶ kännedom om åtgärder och "friskfaktorer" som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.
- ▶ befogenheter att fatta beslut och vidta åtgärder.
- ▶ resurser t ex ekonomiska medel, tillgång till personal, utrustning, lokaler och tid.
- ▶ uppgiftsfördelningen dokumenteras skriftligt.

Till överenskommelsen finns även en bilaga, daterad 2013, i händelse av att arbetsmiljöuppgift ska returneras.



3.1. Centralt HR-stöd

Kommunens organisationspsykolog vid stadsledningskontorets stab har i uppdrag att genomföra arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud i samverkan med huvudsydsombud/fackliga företrädare. Organisationspsykologen genomför även de akademier¹ som nya chefer och arbetsledande personal deltar i vid ca tio tillfällen under sitt första år som chef/arbetsledare.

Kommunens personalenhet har i uppdrag att driva, utveckla och leverera tjänster inom det löne- & personaladministrativa området samt ge stöd och service till bland annat chefer och medarbetare. Vidare har personalenheten i uppdrag att driva, utveckla och leverera HR-stöd till cheferna inom myndighets- och huvudmannaenheterna samt stödenheterna i kommunen.

3.2. Samverkansavtal

Formerna för arbetsmiljöarbetet beskrivs i det samverkansavtal² som kommunen och arbetstagarorganisationerna har ingått. Där framgår hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska organiseras i kommunen och avtalet ligger till grund för hur chefer, skyddsombud och andra medarbetare ska samarbeta för att skapa goda arbetsförutsättningar.

I avtalet framgår att både den enskilda medarbetaren och de fackliga organisationerna ska direkt involveras i verksamheten genom samverkan. Samverkansavtalet klargör att arbetet huvudsakligen organiseras i form av individuella utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper på respektive beslutsnivå. Av samverkansavtalet framgår, utöver ansvarsfördelning på olika nivåer, även gränssnitt mellan upprättade forum. Därtill hur och med vilken frekvens samverkan ska ske samt vem som ska medverka.

I avtalet beskrivs att utvecklingssamtal mellan chef och enskild medarbetare ska genomföras enligt kommunens riktlinjer med alla medarbetare minst en gång per år. Samtalet skall dokumenteras i det systemstöd som chef respektive medarbetare använder för att förbereda samtalet och för att dokumentera återkoppling samt överenskommelser från samtalet i en utvecklingsplan. Syftet med samtalet är att föra dialog om samt följa upp arbetsrelaterade mål, tydliggöra förutsättningar och behov för att kunna uppfylla målen.

Samverkansmöten med de fackliga organisationerna ska genomföras regelbundet på tre nivåer i organisationen, enhets-, verksamhets- samt kommunledningsnivå:

På **resultatenhetsnivå** eller motsvarande skall chef fortlöpande informera och i förekommande fall förhandla med de fackliga organisationerna.

På **verksamhetsnivå** skall verksamhetschef fortlöpande informera och i förekommande fall förhandla med de fackliga organisationerna. Frågor som behandlas är verksamhetsövergripande för processen eller för produktionsområdet.

På **kommunledningsnivå** skall stadsdirektören/personaldirektören fortlöpande informera och i förekommande fall förhandla med de fackliga organisationerna. Frågor som behandlas är kommunövergripande.

¹ Introduktionsakademier, chefsakademin och teamledarakademin.

² Samverkansavtalet reviderades mellan arbetsgivare, fackförbund och skyddsombud 2001-05-07.

Utvecklingen av samverkansformerna skall följas i den centrala samverkanskommittén.

Ett partsgemensamt projekt pågår för utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan samt chef- och medarbetardialog. Intentionen är enligt personaldirektören att teckna ett nytt samverkansavtal i början av 2021.

Bedömning

Vi bedömer att Nacka har dokumenterade rutiner och strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. I verksamheterna ligger stort ansvar på respektive chef med delegerat arbetsmiljöansvar. Detta ställer krav på att chefer med delegerat arbetsmiljöansvar har tillräcklig kunskap och förmåga att bedöma de egna kunskaperna, för att vid behov, returnera arbetsmiljöuppgifter. I rutiner framgår att det vid utvecklingssamtal säkerställs att rätt kompetens och resurser finns hos respektive person. HR finns även till stöd för cheferna vid behov.

4. Arbetsmiljöarbetet

4.1. Rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete

I det kommungemensamma dokumentet bilaga 1 *Arbetsmiljöuppgifter*³ förtydligas de arbetsmiljöuppgifter som har fördelats av kommunstyrelsen. I dokumentet beskrivs att chefer har ansvar för att organisera och leda arbetsmiljöarbetet i sin verksamhet och ansvarar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ingår naturligt i det dagliga arbetet. Chefer ska säkerställa att sina medarbetare har god kännedom om Nacka kommuns policys och riktlinjer inom området. Av dokumentet framgår hur ansvarig chef ska planera, leda, undersöka och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De fyra delarna undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera är centrala i arbetet. Med det menas att arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållanden och vilka risker som finns på arbetsplatsen samt åtgärda dem så att ingen drabbas av en olycka eller av ohälsa. Därefter regelbundet följa upp och kontrollera genomförda åtgärder för att säkerställa att riskerna har försvunnit eller minimerats.

Till stöd för kommunens chefer och medarbetare finns bland annat en dokumenterad checklista vid kränkande särbehandling och trakasserier, och en rutin på Nacka kommuns hemsida för att rapportera och hantera tillbud samt arbetsskador i systemstödet KIA.



Bilaga 1 SAM-hjulet, AFS 2001:1

³ Senast reviderad 2020-12-04.

4.2. Arbetsplatsträffar

Av samverkansavtalet framgår att syftet med arbetsplatsträffarna är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Vid arbetsplatsträffen skall verksamhet, mål, resurser och arbetsmiljö diskuteras i ett helhetsperspektiv.

Arbetsplatsträffar skall genomföras regelbundet. Antal träffar avgörs, enligt samverkansavtalet, av varje arbetsplats och de skall dokumenteras på lämpligt sätt. Vidare ska enligt samverkansavtalet tid avsättas för att medarbetare skall ha möjlighet att diskutera och påverka i viktiga frågor. Arbetstagarorganisationerna ska få möjlighet att ge facklig information vid träffarna. Enligt intervjuade enhetschefer genomförs APT på arbetsgruppsnivå. Vissa grupper genomför APT varje månad medan andra ett par gånger per år.

Intervjuade fackliga företrädare uppger att mötesfrekvensen för APT det senaste året hos barn- och familjeenheten har varit låg på grund av flera chefsbyten. Vidare efterfrågas tydligare riktlinjer kring utformningen av APT. Enligt intervjuade fackliga företrädare finns det idag en otydlighet kring innehållet för dessa möten kopplat till arbetsmiljöfrågor.

4.3. Handlingsplaner och riskbedömning

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter tydliggörs att en uppföljning av arbetet ska göras minst en gång per år. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållanden och bedöma risken för att medarbetare kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall. Undersökning och risk-/konsekvensbedömning ska genomföras inför planerade förändringar i verksamheten, regelbundet och vid behov samt om ett tillbud eller arbetsolycka har inträffat. Inom Nacka kommun används följande forum och metoder för att undersöka risker som kan finnas i verksamheten:

- ▶ Arbetsplatsträffar (APT)
- ▶ Samverkansmöten (SAMK)
- ▶ Arbetsmiljöronder
- ▶ Utvecklingssamtal/Medarbetarsamtal
- ▶ Hälsosamtal
- ▶ Medarbetarundersökningar
- ▶ Undersökningar vid behov
- ▶ Årlig uppföljning av SAM

Av kommunens dokument *Riskbedömning och handlingsplan*⁴ framgår att respektive chef har ett ansvar att bedöma vilka förhållanden som kan medföra risk för ohälsa och olycksfall, såväl fysisk som psykisk. I dokumentet står det att de risker som identifieras ska utredas och riskbedömas samt att skyddsombud, fackliga representanter och eventuellt andra medarbetare ska medverka i bedömningen. HR-partner från personalenheten medverkar vanligen i arbetet med riskbedömningar. Vid behov konsulteras sakkunnig hjälp från exempelvis företagshälsan. I handlingsplanen som upprättas ska risk, riskbedömning, åtgärd och ansvarig funktion framgå. Även när arbetet ska vara genomfört och kontrollerat.

⁴ Daterad mars 2017.

Dokumentet inbegriper en så kallad riskmatris, med hjälp av den kan en riskuppskattning göras rörande konsekvens/allvarlighetsgrad kopplat till sannolikheten.

När förändringar i verksamheten planeras ska arbetsgivarrepresentanter i samverkan med fackliga företrädare bedöma vilka eventuella risker och konsekvenser som ändringarna medför, såväl fysiska, organisatoriska och sociala. I mallen för *Riskbedömning och handlingsplan inför verksamhetsförändringar* beskrivs att en risk- och konsekvensbedömning ska göras under planeringsstadiet innan förändringen är genomförd. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och utgöra underlag för olika åtgärder, exempelvis organisationsförändringar, inköp av ny arbetsutrustning eller flytt till nya lokaler. Som ett komplement till mallen har kommunen en checklista för riskbedömning av faktorer att bedöma vid lokaländringar kontorsmiljö.

Enligt intervjuade enhetschefer har det under pandemin genomförts riskbedömningar vilka har åtgärdats direkt och därför inte hamnat i en handlingsplan, exempelvis avseende den fysiska arbetsmiljön.

Arbetsmiljöronder ska genomföras i syfte att identifiera och bedöma eventuella risker för personskada och ohälsa bland medarbetare. Bedömda risker ska dokumenteras i kommunens mall för *Riskbedömning och handlingsplan arbetsmiljöronder*⁵. För stadshusets enheter samordnar och genomför serviceenheten fysiska arbetsmiljöronder tillsammans med huvudskyddsombud. Exempel på faktorer att bedöma som redovisas och definieras i dokumentationen är ergonomi, lokalvård, stressfaktorer och säkerhet. Exempel på faktorer som ska bedömas är utrymningsvägar, ljudnivåer, luftkvalitet och tillgång till "tysta rum". De risker som identifieras dokumenteras i en handlingsplan med ansvarig och tid för uppföljning samt utvärdering.

4.3.1. Rutin för sjukfrånvaro och rehabilitering

Arbetsgivaren har skyldighet att utreda behov av rehabilitering om en medarbetare varit sjukskriven över 14 dagar, haft upprepade sjukfrånvaro eller om medarbetaren själv begär det. Detta kan ske både genom rehabiliteringssamtal och hälsosamtal. Målsättningen är att utreda om det finns behov av rehabilitering och klargöra vad som eventuellt behöver göras för att underlätta återgång i arbete och minska framtida sjukfrånvaro. Hälsosamtal ska genomföras med medarbetare när chefen bedömer att det finns anledning till samtal på grund av att allt inte verkar vara som det borde vara. Hälsosamtal ska genomföras vid fyra sjukfall de senaste sex månaderna alternativt sex sjukfall de senaste tolv månaderna eller när medarbetaren själv begär det. Systemstödet Adato signalerar till chefer när hälsosamtal ska genomföras. Dokumentation från hälsosamtalen sparas i Adato.

Om chefen, utifrån läkarintyg och medarbetarens uppgifter, bedömer att medarbetaren kommer att vara sjukskriven längre än 14 dagar ska chefen påbörja en utredning för att fastställa om det finns behov för arbetslivsinriktad rehabilitering såsom tillfällig anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetstider, tillfällig förflyttning till ett annat arbetsställe alternativt arbetsträning med godkännande från Försäkringskassan. Chefens ansvar är att boka in ett rehabiliteringssamtal med medarbetaren ifall medarbetaren förväntas vara sjukskriven fler än 14 dagar. Företagshälsovården ska konsulteras om det finns risk för långvarig sjukskrivning

⁵ Daterad 2020-10-05.

och/eller svårigheter att upprätta en plan för återgång i arbete eller för minskad framtida sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron i kommunen följs upp på samverkansträffar och kommenteras i tertial- och årsbokslut.

4.3.2. Rutin för arbetsskador och tillbud

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska man utreda orsakerna till arbetsrelaterad ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet. Detta för att man i fortsättningen ska kunna undvika att något liknande händer i fortsättningen (9 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)).

Arbetsgivare är enligt arbetsmiljölagens 3 kapitel 3a § skyldig att rapportera in arbetsplatsolyckor, arbetsskador, färdolycksfall och tillbud. Nacka kommun använder systemet KIA för rapportering och hantering av incidenter på arbetsplatsen. I KIA kan även tjänstepersoner rapportera till försäkringskassan, AFA och arbetsmiljöverket. Allvarliga arbetsskador, allvarliga tillbud som inträffat i arbetet ska utan dröjsmål rapporteras till Arbetsmiljöverket inom 24 timmar. På Nacka kommuns hemsida anges att chefen har ansvar för att utredning sker och när den ska vara klar, att se till att åtgärder utförs samt att följa upp att utredning och åtgärder haft avsedd effekt. Som stöd för att genomföra utredningen kan kommunens mall för riskbedömning och handlingsplan användas. Åtgärder som inte kan genomföras omgående ska tidsättas i en handlingsplan. Följande dokumenteras i KIA avseende tillbud och arbetsskador:

- ▶ Utredning och riskbedömning
- ▶ Åtgärder som vidtagits
- ▶ Handlingsplan över åtgärder som ej kunnat vidtas direkt

Avseende arbetsskador ska den drabbade medarbetaren skyndsamt informera närmaste chef och/eller skyddsombud. Arbetsskadan ska registreras i KIA och arbetsgivaren ska omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan. Tillbud och arbetsskador som rapporteras i KIA följs på övergripande nivå i samverkansmöten mellan personalenheten och huvudskyddsombud. Allvarligare tillbud rapporteras vidare till KS-SAMK.

4.4. Utbildning

Inom Nacka kommun finns från september 2016 en ny årlig grundutbildning i arbetsmiljö i 6 moduler, totalt 3 dagar, som riktar sig till chefer, skyddsombud samt medarbetare som arbetar inom HR. Arbetsmiljöutbildningen är utvecklad av Suntarbetsliv i samverkan med SKR och fackliga organisationer och tar bland annat upp systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljörätt, diskrimineringslagen, samt rehabiliteringsprocesser. Alla nya chefer och skyddsombud bjuds löpande in till arbetsmiljöutbildningen. På kommunens hemsida rekommenderas chefer som vill starta upp ett aktivt arbetsmiljöarbete i sin arbetsgrupp att delta tillsammans med sitt skyddsombud. Intervjuade enhetschefer och skyddsombud anger att de har gått grundutbildningen i arbetsmiljö. Kommunen har sammanställningar över vilka som deltagit sedan starten av arbetsmiljöutbildningen. Vidare stödjer även personalenheten kommunens chefer med stöd i personalrelaterade frågor och vid behov konsulteras kommunens organisationspsykolog eller expertis från företagshälsovården.

Utöver den partsgemensamma utbildningen erbjuder även Nacka kommun chefer och medarbetare utbildning i form av akademier som nya chefer och arbetsledare bjuds in till och påbörjar inom en månad från att de tillträtt sitt uppdrag. För nya chefer och arbetsledare finns

introduktionsnätverken, chefsakademin och teamledarakademin. Därtill genomförs även ledarskapsakademi vilken är en ledarförberedande utbildning. Utbildningen sträcker sig över ett år och består bland annat av föreläsningar och seminarier kring ledarskap, arbetsmiljö och friskfaktorer för hälsa.

Respektive chef ansvarar för att introducera medarbetarna i arbetet och informera om eventuella risker i verksamheten samt beskriva hur det systematiska arbetsmiljöarbetet går till. Enligt intervjuade fackliga företrädare är det oklart i vilken utsträckning detta sker.

Respektive chef är även ansvarig för att säkerhetsställa att medarbetarna känner till rutiner för hur kränkande särbehandling hanteras och har kunskaper för att minimera risker för hot och våld. På intranätet finns information rörande arbetsmiljölagstiftningen och rutiner att tillgå samt information som riktas till nyanställda. Nacka kommun kommer att bjuda in samtliga nya medarbetare som arbetar vid enheter i stadshuset till introduktionsakademin som startar i början av 2021. Med syfte att säkerställa att nya medarbetare informeras om medarbetarpolicyn och kring ansvar för att bidra i arbetet med att skapa bra arbetsförutsättningar.

Inom Nacka kommun finns sju huvudskyddsombud⁶ som representerar Vision, Kommunal, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges ingenjörer. Skyddsombud ska delta i samverkansgrupp, arbetsmiljö-/skyddsronder, utredning av arbetsskada och ska i tidigt skede bland annat delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, arbetsmetoder eller förändrad arbetsorganisation. Skyddsombud ska även delta i arbetet med att ta fram konsekvensbeskrivningar och handlingsplaner. Intervjuade skyddsombud anger att de har tillräckligt med tid för det åligganden de förutsätts att göra.

4.5. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 11 § ska arbetsgivaren följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Om det inte fungerat bra ska det förbättras. Arbetsgivare ska ha skriftligt dokumenterade rutiner för uppföljning och årligen genomföra uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av åtgärder ska göras regelbundet i samband med exempelvis arbetsplatsträffar och i samverkansgruppen. Syftet med samverkansgruppen är att skapa ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga företrädarna. Arbetsgivaren informerar om aktiviteter som finns i planerings- och beslutsprocessen och redovisar uppföljning för verksamheten.

En gång om året, under januari-mars, ska en större uppföljning av hela det systematiska arbetsmiljöarbetet göras i SAMK - samverkansmöte. Respektive chef ska inför detta fylla i en *checklista för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet* på enhets/arbetsplatsnivå. En årlig sammanställning av arbetsskador och tillbud görs inför SAMK-mötet. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med skyddsombud på enheten. Om det ej finns skyddsombud ska huvudskyddsombud delta. Chefer är ansvarig för att boka in mötet och genomföra den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under SAMK i februari-mars redovisas enheternas

⁶ Akademikerförbundet SSR har sedan årsmötet våren 2020 inget huvudskyddsombud.

uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, eventuell åtgärdsplan fastställs och följs upp kontinuerligt på SAMK.

För att följa upp medarbetarpolicyn och kartlägga hur medarbetarna i Nacka kommun bland annat uppfattar sin arbetssituation genomförs årligen en medarbetarundersökning. Undersökningens syfte är att ge chefer, medarbetare och fackliga företrädare underlag för att följa upp och driva på utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Undersökningen genomförs vid samma tidpunkt varje år under tre veckor i september-oktober och inbegriper samtliga medarbetare. Kommunstyrelsens fokusområde för personalområdet, *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade och stolta medarbetare*, följs genom medarbetarundersökningen. Resultatet i medarbetarundersökningen mäts i indikatorerna hållbart medarbetarengagemang (HME), attraktiv arbetsgivare, arbets- och hälsoindex och utvecklingsindex. Utifrån svaren genereras en poängskala där 100 utgör maximalt värde.

HME	2016	2017	2018	2019	2020
Kommunen, övergripande	82	81	81	80	80
Barn- och familjeenheten	74	64	74	73	83
Äldreheten	66	72	70	74	75

Källa: Medarbetarundersökning Nacka Kommun 2019 och utdrag från Zondera

Medarbetarundersökningens resultat diskuteras med medarbetarna och handlingsplaner med åtgärder ska tas fram på varje enhet. Arbetet med handlingsplaner ska vara klart senast i slutet av februari. Sedan 2019 tar även varje medarbetare del av en resultatrapport med index för respektive enhet.

Enligt intervjuade enhetschefer diskuteras medarbetarundersökningens resultat tillsammans med medarbetare och skyddsombud vid möten där minnesanteckningar förs. Uppföljning av prioriterade åtgärder baserade på resultatet sker dock enligt intervjuade fackliga företrädare inte systematiskt under året. Det har även skett att vissa punkter i medarbetarundersökningens resultat har lyfts flera år i rad på grund av att dessa inte har åtgärdats från tidigare år.

Nacka kommun genomförde även en så kallad PULS mätning under en vecka i maj/juni 2020 för att särskilt studera arbetsförutsättningarna under pandemin. Enkäten följde upp fem frågor från medarbetarenkäten och tre frågor som handlar om arbetssituationen har påverkats av coronapandemin. Resultaten ska tas med i det löpande arbetsmiljöarbetet. Index för barn-och familjeenheten för mätningen var 69 och för äldreheten 74. Index totalt för kommunen var 71.

Vidare följs sjukfrånvaron upp på samverkansträffar samt i tertial- och årsbokslut. Den totala sjukfrånvaron har sedan 2017 minskat övergripande i kommunen till 5,94 procent, dock kommer den för 2020 att uppgå till en högre nivå som en följd av pandemin.

Total sjukfrånvaro, %	2017	2018	2019	2020 (aug)
Kommunen, övergripande	5,97	5,97	5,94	7,05
Barn-och familjeenheten	3,65	3,88	4,2	4,24
Äldreanheten	5,59	6,58	5,1	3,08

Källa: Nacka Kommuns Årsredovisning 2019, Personalenhetens egen sammanställning av sjukfrånvaro social- och äldreområdet 2017–2020

Flera insatser har gjorts för att minska sjukfrånvaron inom barn- och familjeenheten. Gruppcheferna följer bland annat kommunens framtagna rehabiliteringsprocess med aktiva åtgärder och uppföljning för att möjliggöra återgång i arbete. Äldreanhetens sjukfrånvaro har minskat i förhållande till tidigare år. Enhetens totala sjukfrånvaro var under 2019 5,1 procent. Under 2019 har en medarbetare återkommit efter flera års sjukskrivning. Ytterligare fyra medarbetare har varit sjukskrivna längre period men återgått i arbete under 2019.

Personalomsättningen, exklusive pensionsavgångar, uppgick till 10,6 procent 2019 för kommunen vilket är 0,5 procent lägre än året innan.

Personalomsättning (exkl pensionsavgångar), %	2018	2019
Kommunen, övergripande	11,1%	10,6%
Barn-och familjeenheten	25%	30%
Äldreanheten	17,4%	7,5%

Källa: Nacka Kommuns Årsredovisning 2019, Socialnämnden Årsredovisning 2019, Statistik mottagen från personalenheten

Personalomsättningen inom äldreanheten har enligt intervjuad enhetschef varit låg de senaste åren. Barn-och familjeenheten har 2018–2019 haft en hög personalomsättning vilket enligt intervjuade anses bero på en hög arbetsbelastning, bristande styrning och ledarskap. Barn- och familjeenheten har genomfört flera åtgärder under 2020 bland annat utökat med fler seniora medarbetare, anställt en gruppleddare och rekryterat en ny gruppchef.

4.6. Bedömning

Vi bedömer att Nacka i allt väsentligt har strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Formerna för arbetsmiljöarbetet regleras i samverkansavtalet.

Syftet med arbetsplatsträffar, enligt samverkansavtalet, är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chefer. Det framkommer dock att vissa verksamheter behöver mer aktivt belysa arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffarna. Detta med anledning av vad som har framkommit i intervjuer och att arbetsplatsträffar inte har genomförts regelbundet.



Building a better
working world

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter tydliggörs att en uppföljning av arbetet ska göras minst en gång per år. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållanden och bedöma risken för att medarbetare kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall. Vi bedömer att det finns en fullgod struktur för uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Medarbetarundersökningen ger underlag för att följa effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den övergripande uppföljningen genomförs en gång om året av hela det systematiska arbetsmiljöarbetet vid samverkansmöte.

Vi noterar att personalomsättningen för barn-och familjeenheten gick upp med 5 procentenheter mellan 2018 och 2019, samt att HME 2019 sjunkit något. Medarbetarundersökningen från hösten 2020 visar en positiv uppgång av HME från 73 till 83. Vi ser positivt på att enheten till följd av situationen 2019 har vidtagit åtgärder för att stärka ett nära ledarskap. Det är dock väsentligt att kommunstyrelsen fortsätter att följa utvecklingen för att säkerställa att åtgärderna får tillräcklig effekt.

5. Återrapportering

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker i kommunstyrelsens tertial- och årsbokslut. Medarbetarundersökningen utgör en betydande del i uppföljningen. I kommunstyrelsens årsbokslut för 2019 redovisas nyckeltal för sjukfrånvaro och resultaten för de fyra indikatorerna med koppling till det övergripande målet ”*Bästa utveckling för alla*”. Vidare innehåller kommunstyrelsens⁷ internkontrollplan för 2020 ingen punkt med bäring på granskningsområdet.

I socialnämndens och äldrenämndens årsredovisningar för 2019 finns ett avsnitt för personaluppföljning vilken redovisar statistik för sjukfrånvaro, en beskrivning av personalomsättning i löptext och beskrivning av det förebyggande arbetet. I socialnämndens årsredovisning redovisas även statistik för personalomsättning. Socialnämnden tar även del av statistik månadsvis och tertialvis i samband med uppföljningen av en åtgärdsplan⁸ som beslutades i samband internbudgeten för 2020. Indikatorerna avser antalet vakanta tjänster som håller på att/eller som ska ersättningsrekryteras, antal inhyrda socialsekreterare samt andel handläggare med erfarenhet av arbete i den sociala barn och ungdomsvården.

I kommunens årsredovisning för 2019 följs nyckeltal för sjukfrånvaro, personalomsättning och HME samt kommunstyrelsens övriga tre resultatindikatorer på aggregerad nivå.

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”.

Nämnderna har sedan 1997 inget ansvar för arbetsmiljöarbetet och att hålla sig informerade om detta, ansvaret ligger på kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen tar del av nyckeltal för sjukfrånvaron och resultaten från de fyra indikatorerna som följs upp i den årliga medarbetarundersökningen däribland HME, arbets- och hälsoindex.

⁷ Beslutade 2019-11-20

⁸ Socialnämnden beslutade om en åtgärdsplan för barn och ungdomsvården i samband med beslut om internbudget för socialnämnden 2019-12-05. Anledningen till åtgärdsplanen var dels brister i kvalitet och ett stort budgetöverskridande för barn och unga. Uppföljning av åtgärdsplanen ingår som en del av socialnämndens ordinarie månadsrapporter respektive tertialrapporter och ärendet anmäls till KS.

6. Svar på revisionsfrågor

Fråga	Svar
Hur säkerställer kommunstyrelsen att det inom den sociala verksamheten bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete?	Granskningen visar att Nacka i allt väsentligt har strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Uppföljning av arbetet fokuserar på sjukfrånvaro och medarbetarundersökningens resultat med koppling till Nacka kommuns övergripande mål. Kommunstyrelsen följer löpande statistik och indikatorer i tertiäl samt årsbokslutet.
Hur informerar kommunstyrelsen nämnderna om det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Nämnderna har inget ansvar för arbetsmiljöarbetet och att hålla sig informerade om detta, ansvaret ligger på kommunstyrelsen.
Bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med föreskrifter på kommunlednings- respektive enhetsnivå?	Ja. Vi bedömer att Nacka har dokumenterade rutiner och strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Ute i verksamheterna ligger stort ansvar på respektive chef med tilldelat arbetsmiljöansvar.
Är roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet tydliga?	Ja. Av kommunstyrelsens reglemente framgår att KS är Nacka kommuns personalorgan och är ansvarig för arbetsmiljöarbetet. Enligt kommunstyrelsens instruktion (KFKS 2019/495) anges hur arbetsmiljöuppgifter fördelas av kommunstyrelsen ner till enhetschefsnivå.
Får cheferna förutsättningar att driva ett aktivt arbetsmiljöarbete genom utbildningsinsatser och stöd?	Ja. Kommunens organisationspsykolog vid stadsledningskontorets stab och HR-partner vid personalenheten stödjer kommunens chefer i personalrelaterade frågor. Inom Nacka kommun finns en årlig grundutbildning i arbetsmiljö, totalt 3 dagar, som riktar sig till chefer, skyddsombud samt medarbetare som arbetar med HR. Utbildningen är framtagen av Suntarbetsliv i samverkan med SKR och fackliga organisationer. Utbildningen tar bland annat upp frågor gällande hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska drivas, arbetsrätt, samt rehabiliteringsprocesser. Intervjuade enhetschefer anger att de har gått grundutbildningen.

	Samtliga nya chefer och arbetsledare bjuds även in till introduktionsnätverk första året för att få stöd att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Får arbetsmiljöombud eller motsvarande förutsättningar att medverka i det aktiva arbetsmiljöarbetet t ex genom utbildningar? Är tillräcklig tid avsatt för det arbetsmiljöombuden förutsätts göra?	Ja. Skyddsombud deltar bland annat i samverkansgrupp, arbetsmiljö-/skyddsronder och vid planering av nya eller ändrade lokaler, arbetsmetoder eller förändrad arbetsorganisation. Intervjuade skyddsombud anger att de har gått grundutbildningen i arbetsmiljö och att de har tillräcklig tid för det åligganden de förutsätts göra.
Är medarbetarna delaktiga i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen?	Delvis. Medarbetarinflytande säkerställs via arbetsplatsträffar och medarbetarundersökningar. Arbetsmiljöfrågor finns med som en stående punkt på APT. Intervjuade anger dock att träffarna i vissa fall inte har genomförts systematiskt och att innehållet för APT behöver tydliggöras. Uppföljning av prioriterade åtgärder baserade på resultatet sker dock enligt intervjuade inte systematiskt under året. Det har även skett att vissa punkter/åtgärder i resultatet har lyfts flera år i rad på grund av att dessa inte har åtgärdats från tidigare år.
Hur dokumenteras överenskommelser mellan arbetstagare och arbetsgivare? Hur följs dessa upp?	Varje chef med ansvar för arbetsmiljöuppgifter ska göra en skriftlig överenskommelse med överordnad chef. Nacka har framtagna mallar för överenskommelser. I överenskommelsen ska det framgå uppgifter och att varje chef har den kompetens, kunskap, befogenheter samt de resurser som krävs. Det framgår även i överenskommelsen när och hur uppföljning ska ske, bland annat vid utvecklingssamtal. Vidare finns en specifik blankett som ifylles vid returnering av arbetsmiljöuppgifter.

Nacka Kommun den 25 nov 2020

Hanna Öhlund
EY

Jan Darrell
EY

Källförteckning

Intervjuade funktioner

Kommunstyrelsens presidium

Stadsdirektör

Personaldirektör

Enhetschef, Äldregruppen

Enhetschef, Barn- och familjeenheten

Facklig representant/skyddsombud och ledamöter, Akademikerförbundet SSR

Facklig representant/skyddsombud och ledamöter, Vision

Dokument

Mål och Budget 2020–2022 Nacka kommun

Årsredovisning 2019, Nacka kommun

Samverkansavtal 2001, Nacka kommun

Medarbetarpolicy 2018, Nacka kommun

Chefs- och ledarstrategi 2013, Nacka kommun

Årsredovisning 2018 och 2019, Socialnämnden

Internbudget 2020, Socialnämnden

Årsredovisning 2018 och 2019, Äldrenämnden

Kommunstyrelsens internkontrollplan 2020

Kommunstyrelsens delegationsordning 2019

Reglemente för kommunstyrelsen 2020

Resultat medarbetarundersökning 2019, Nacka kommun

Resultat medarbetarundersökning 2020, Nacka kommun

Pulsmätning Barn- och familjeenheten samt Äldregruppen 2020

Överenskommelse om innebörden av enhetschefens ansvar för arbetsmiljöuppgifter

Bilaga 1 Arbetsmiljöuppgifter

Checklista för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2001:1

Riskbedömning och handlingsplan inför verksamhetsförändringar, enligt Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Riskbedömning och handlingsplan, Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Checklista Riskbedömning faktorer att bedöma vid lokaländringar kontorsmiljö

Arbetsmiljörondd riskbedömning och handlingsplan

Mall organisatorisk och social arbetsmiljö

Mall arbetsmiljökartläggning

Checklista vid kränkande särbehandling och trakasserier

Sjukfrånvaro social- och äldreområdet 2017–2020, Personalenheten

Uppföljning av åtgärdsplan 2020 barn och familjeenheten Tertialrapport 2, Socialnämnden