

Revisionsrapport

Kommunens förebyggande arbete avseende arbets- miljö, sjukfrånvaro och rehabilitering

Vallentuna kommun

Malou Olsson
Erika Brodin

December 2017

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	5
1.1. Bakgrund	5
1.2. Syfte och Revisionsfråga.....	5
1.3. Revisionskriterier	5
1.4. Kontrollmål	5
1.5. Avgränsning.....	5
1.6. Metod.....	6
2. Organisation och statistik	7
Organisation	7
Omfattning och utveckling över tid av sjukskrivningarna	8
3. Iakttagelser och bedömningar	11
3.1. Finns aktuella och ändamålsenliga styrande och stödjande dokument inom området inklusive ansvarsfördelning (delegation)?.....	11
3.1.1. Iakttagelser	11
3.1.2. Bedömning.....	13
3.2. Vidtas ändamålsenliga åtgärder för att förebygga uppkomst av sjukskrivningar och effekterna av detta?.....	14
3.2.1. Iakttagelser	14
3.2.2. Bedömning.....	21
3.3. Sker strukturerad uppföljning av effekterna av rehabiliteringsinsatserna i form av att fler kan återgå i arbete?	22
3.3.1. Iakttagelser	22
3.3.2. Bedömning.....	22
3.4. Finns ändamålsenliga samverkansformer internt och externt?	22
3.4.1. Iakttagelser	22
3.4.2. Bedömning.....	22
Bilagor – Granskade dokument	23

Sammanfattning

Utifrån genomförd väsentlighets- och riskanalys samt en genomgång av kommunens omvärldsanalys har en granskning prioriterats inom området förebyggande arbetsmiljöarbete i syfte att minska sjukfrånvaron. Granskningen har genomförts av PwC på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna. Syftet med granskningen är att bedöma kommunstyrelsens arbete för att komma till rätta med sjukskrivningsnivåerna. Inom ramen för granskningen ska bedömas om Kommunstyrelsen bedriver ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete för att förhindra sjukskrivningar.

Forskning visar att en arbetsplats med god arbetsmiljö har lägre sjukfrånvaro. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ett bra ledarskap och väl fungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Chefer och arbetsledare måste ha grundläggande kunskaper inom arbetsmiljöområdet och vara väl förtrogna med de resurser som finns internt och externt med samarbetsparter såsom företagshälsovård och Försäkringskassan.

Enligt arbetsmiljölagen vilar arbetsmiljöansvaret på ledningen av verksamheten. Övergripande mål för arbetsmiljöarbetet, utbildningar samt erforderliga delegationsordningar är väsentliga frågor i organisationen som ledningen ansvarar för.

Efter genomförd granskning – Bedömning

Bedriver Kommunstyrelsen ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete för att förhindra sjukskrivningar?

Vår sammanfattande revisionella bedömning är att Kommunstyrelsen delvis bedriver ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete för att förhindra sjukskrivningar.

Kommunstyrelsen behöver dock säkerställa att rehabiliteringsprocessen går att dokumentera på ett enhetligt sätt med god intern kontroll. Utifrån intervjuer har vi kunnat se att rehabiliteringsprocessen inte dokumenteras på ett enhetligt sätt vilket medför manuell bevakning och att det finns en risk för att missa något i rehabiliteringsprocessen. För att tillgodose en god internkontroll rekommenderar vi att Kommunstyrelsen ser över ett verksamhetssystem för denna hantering.

Den sammanfattande bedömningen bygger på bedömningar av respektive kontrollmål, som sammanfattas nedan.

Kontrollmål

Kommentar

Kontrollmål 1

Finns aktuella och ändamålsenliga styrande och stödande dokument inom området inklusive ansvarsfördelning (delegation)?

Delvis uppfyllt.

Vallentuna kommun har styrande och stödande kommungemensamma dokument inom området som återfinns på kommunens intranät. På rutinerna framgår vem som har fastställt dessa och datum. Vi kan dock inte finna någon dokumenterad rutin avseende hantering av ett pågående rehabiliteringsärende vid chefsbyte.

Vi kan i vår granskning ej finna att Vallentuna kommun har något verksamhetssystem där rehabiliteringsprocessen dokumenteras och hanteras

på ett enhetligt sätt. I ett verksamhetssystem kan sjukintyg, eventuella handlingsplaner, rehabiliteringsprocessen och eventuella omplaceringsutredningar dokumenteras på ett enhetligt sätt. I systemet aviseras även påminnelser till respektive chef om de olika rehabiliteringsprocessstegen, till exempel när det krävs ett förlängt läkarintyg.

I Vallentuna kommun dokumenterar respektive chef sina rehabiliteringsärenden manuellt och arkiverar underlagen i respektive anställds personakt. Vi rekommenderar därför Vallentuna kommun att se över möjligheten till ett stödjande verksamhetssystem som med hänsyn till sekretessbehovet även innehåller möjligheter till begränsning av behörigheten.

Kontrollmål 2

Vidtas ändamålsenliga åtgärder för att förebygga uppkomst av sjukskrivningar och effekterna av detta?

Uppfyllt.

Vallentuna kommun har åtgärder som förebygger uppkomst av sjukskrivningar genom bland annat pågående arbete att utbilda samtliga chefer via bland annat Chefs- och ledarskapspaketet (CLP) som innefattar kurser inom arbetsrätt och arbetsmiljö.

Vid granskningstillfället förs manuella förteckningar över vilka chefer som gått vilka utbildningar. Vi rekommenderar att finna en smidigare rutin för kontroll av vilka utbildningar cheferna har genomfört.

Inom avtalet med företagshälsovården Feelgood kan hälsoförebyggande och reaktiva tjänster erbjudas.

Vi rekommenderar dock att respektive nämnd behöver säkerställa hur effekten av respektive mål mäts och följs upp.

Kontrollmål 3

Sker strukturerad uppföljning av effekterna av rehabiliteringsinsatserna i form av att fler kan återgå i arbete?

Ej uppfyllt.

Detta utifrån att Vallentuna kommun inte kan mäta effekterna av rehabiliteringsinsatserna i form av att fler kan återgå i arbete.

Kontrollmål 4

Finns ändamålsenliga samverkansformer internt och externt?

Uppfyllt.

Detta utifrån att respektive förvaltning har arbetsmiljögrupper på tre nivåer: central, verksamhetsövergripande och lokal.

Rekommendationer

- Att kommunstyrelsen säkerställa att uppföljning av givna rehabiliteringsinsatser sker systematiskt och att dessa dokumenteras. Detta för att kunna mäta om rehabiliteringsinsatsen fyllt sitt syfte.
- Att kommunstyrelsen överväger att införa ett gemensamt verksamhetssystem för dokumentation av rehabiliteringsprocessen.
- Att respektive nämnd säkerställer hur effekten av respektive mål inom området mäts och följs upp.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Utifrån genomförd väsentlighets- och riskanalys samt en genomgång av kommunens omvärldsanalys har en granskning prioriterats inom området förebyggande arbetsmiljöarbete i syfte att minska sjukfrånvaron.

Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för det förebyggande arbetsmiljöarbetet och den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen. Forskning visar att en arbetsplats med god arbetsmiljö har lägre sjukfrånvaro. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ett bra ledarskap och väl fungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Chefer och arbetsledare måste ha grundläggande kunskaper inom arbetsmiljöområdet och vara väl förtrogna med de resurser som finns internt och externt med samarbetsparter såsom företagshälsovård och Försäkringskassan.

Enligt arbetsmiljölagen vilar arbetsmiljöansvaret på ledningen av verksamheten. Övergripande mål för arbetsmiljöarbetet, utbildningar samt erforderliga delegationsordningar är väsentliga frågor i organisationen som ledningen ansvarar för.

1.2. Syfte och Revisionsfråga

Bedriver kommunstyrelsen ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete för att förhindra sjukskrivningar?

1.3. Revisionskriterier

Kommunallag, Arbetsmiljölag och Kommunstyrelsen styrande dokument inom området.

1.4. Kontrollmål

- Finns aktuella och ändamålsenliga styrande och stödjande dokument inom området inklusive ansvarsfördelning (delegation)?
- Vidtas ändamålsenliga åtgärder för att förebygga uppkomst av sjukskrivningar och effekterna av detta?
- Sker strukturerad uppföljning av effekterna av rehabiliteringsinsatserna i form av att fler kan återgå i arbete?
- Finns ändamålsenliga samverkansformer internt och externt?

1.5. Avgränsning

Granskningen avgränsas till Kommunstyrelsen, Barn- och ungdomsnämnden och Socialnämnden. Granskningsobjekt är kommunstyrelsen i egenskap av personalmyndighet samt sin samordnande roll gentemot nämnderna.

1.6. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier (styrande och stödjande dokument) inklusive analys av statistik. Detta material har därefter kompletterats med intervjuer med verksamhetsansvariga på olika nivåer i organisationen.

Intervjuer och avstämningar har skett med följande personer/funktioner:

- Personalchef (chef för HR-avdelningen)
- Förvaltningschef socialförvaltningen
- Förvaltningschef barn- och ungdomsförvaltningen
- Två av kommunens huvudskyddsombud
- Kommunstyrelsens ordförande

Granskningsrapporten har varit föremål för faktaavstämning av berörda under perioden 170925–171002.

2. Organisation och statistik

Enligt arbetsmiljölagen regleras att arbetsmiljöansvaret åvilar arbetsgivaren. Detta innefattar bland annat att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren, i den utsträckning verksamheten kräver, dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Organisation

Vallentuna kommun har totalt åtta nämnder. I denna granskning omfattas Barn- och ungdomsnämnden samt Socialnämnden. Den sistnämnda har till uppgift att ansvara för kommunens äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning, missbruksvård samt individ- och familjeomsorg. Barn- och ungdomsnämnden ansvarar för förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, grundsärskola och fritidshem. Barn- och ungdomsnämnden ansvarar även för öppen förskola och ungdomsmottagning.

HR-avdelningen

Enligt uppgifter som framkommer i granskningen leder personalchefen i Vallentuna kommun kommunens personalpolitiska arbete på uppdrag från kommundirektören och personalorganet kommunstyrelsen/kommunstyrelsens arbetsutskott. Personalchefen ingår i kommunledningsgruppen med ansvar att samverka över förvaltningsgränserna och med uppdrag att stödja förvaltningarna att nå sina mål. Personalchefens roll och uppdrag framgår även av kommunstyrelsens delegationsordning.

Vallentuna kommuns HR-avdelning består av totalt 12 medarbetare inklusive bland annat personalchef, HR-konsulter och HR-support. Enligt de intervjuade har HR-avdelningen delat upp ansvaret för olika HR-processer inom områden och på olika medarbetare. Exempel på områden är rekrytering, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och likabehandling, lag- och avtalstolkning samt rehabilitering och arbetsanpassning.

Medarbetare inom HR-support arbetar bland annat med systemförvaltning, anställnings- och löneprocessen samt pensioner och förmåner.

Personalläge enligt årsredovisning 2016

Av årsredovisningen för 2016 framgår att Vallentuna kommun den 31 december 2016 hade 1 560 tillsvidareanställda eller 1 465 årsarbetare. Av dessa var 80 % kvinnor och 20 % män. Högst andel återfanns inom barn- och ungdomsförvaltningen, som totalt utgjorde 51 % fördelning av kommunens tillsvidareanställda.

Personalomsättningen i kommunen uppgick till 16,6 % år 2016, jämfört med 13,8 % 2015. Den största ökningen av personalomsättning noterar man inom socialtjänsten, samhällsbyggnads och fritidssektorn.

Enligt ovanstående årsredovisning framgår vidare att genomsnittsåldern för kommunens tillsvidareanställda 2016 var 46,4 år. Totalt gick 44 anställda i pension under året.

Personalkostnaderna uppgick under 2016 till 913,6 miljoner kronor, vilket i jämförelse med föregående år är en ökning om 9 %. Utöver en genomsnittlig löneutökning (baserat på alla tillsvidareanställdas löner) på 2,97 % i och med den löneöversyn som gjordes består de ökade kostnaderna i högre ingångslöner för nyrekryteringar och en viss ökning i antal årsanställda. Kostnaderna förklaras vidare med den statliga lärarlönesatsningen vilken bidragit till en ökad lönespridning för lärare.

Enligt inkommen uppgift i augusti 2017 var antalet heltidsanställda i Vallentuna kommun totalt 1 863,93 (inklusive tidsbegränsade anställningar såsom vikarier och allmän visstidsanställning). Bland de tillsvidareanställda var motsvarande siffra 1 636,83. Kommunen för vid granskningstillfället ingen statistik över vakanta tjänster.

Omfattning och utveckling över tid av sjukskrivningarna

Statistik över åren 2014-2016 visar att sjukfrånvaron för Vallentuna kommun kontinuerligt har ökat, både totalt för kommunen och inom respektive åldersgrupp. Sjukfrånvaron totalt för hela kommunen har ökat från 2014 med 6,1 % jämfört med 7,3 % 2016. Ökning av långtidsfrånvaro har ökat från 49 % 2014 jämfört med 53,8 % 2016, totalt 4,8 procentenheter.

Nedan redovisas kommunövergripande sjukfrånvaro i procent av arbetstiden för åren 2014, 2015 och 2016:

	2014	2015	2016
Kvinnor	6,8	8,0	8,2
Män	4,1	4,0	4,5
Totalt	6,1	7,1	7,3
Socialnämnden	5,6	6,8	7,6
Barn- och ungdomsnämnden	7,3	7,9	7,7
Totalt för 29 år och yngre	4,7	5,5	4,7
Totalt för 30-49 år	6,2	7,3	7,4
Totalt för 50 år och äldre	6,6	7,3	8,2
Långtidsfrånvaro > 60 dgr av den totala sjukfrånvaron	49,0	50,1	53,8

Källa: Vallentuna kommun

I årsredovisningen för 2016 framgår att 30 % av kommunens anställda inte hade någon sjukfrånvaro alls under året.

Nedan redovisas förvaltningsspecifik sjukfrånvaro i procent av arbetad tid enligt avtal för åren 2015 och 2016 och fördelat på kvinna/man:

Socialnämnden	2015	2016
Antal anställda	467	476
Antal årsarbetare	414	423
Sjukfrånvaro kvinnor	7,3	8,1
Sjukfrånvaro män	3,3	4,3

Barn- och ungdoms- nämnden	2015	2016
Antal anställda	757	746
Antal årsarbetare	722	713
Sjukfrånvaro kvinnor	9,0	8,8
Sjukfrånvaro män	3,6	3,6

Källa: Vallentuna kommun

Vi kan konstatera att sjukfrånvaron har ökat för både kvinnor och män inom Socialnämnden. Inom Barn- och ungdomsnämnden har sjukfrånvaron minskat vad gäller kvinnor och är mellan 2015 och 2016 oförändrad för männen.

Nedan redovisas förvaltningsspecifika antal sjukdagar och sjuklönekostnader för åren 2015, 2016 och 01.01.2017–30.06.2017:

Socialförvaltningen	2015	2016	201701– 201706
Totalt antal sjukdagar	8 401,3	10 402,7	4 929,1
1 dag (karensdag)	1 302,0	1 279,90	643,60
2-14 dgr	3 100,6	3 177,0	1 554,1
15-90 dgr	1 867,6	2 435,6	955,0
> 91 dgr	2 131,1	3 510,2	1 776,4
Totalt belopp	3 489 441,99	3 804 848,74	1 958 864,14
Belopp exkl. karens	2 283 564,57	2 600 946,85	1 323 427,74

Källa: Vallentuna kommun

Vi kan konstatera att totalt antal sjukdagar har ökat med 20 % mellan åren 2015-2016 inom socialförvaltningen.

Barn- och ungdoms- förvaltningen	2015	2016	201701– 201706
Totalt antal sjukdagar	15 427,5	16 481,4	7 416,4
1 dag (karensdag)	1 787,70	1 878,0	1 000,5
2-14 dgr	4 782,0	4 770,3	2 422,1
15-90 dgr	3 006,9	3 546,8	1 306,3
> 91 dgr	5 850,9	6 286,3	2 687,5
Totalt belopp	5 638 900,52	6 014 888,44	3 114 527,38
Belopp exkl. karens	3 530 283,12	3 724 712,82	1 873 432,30

Källa: Vallentuna kommun

3. Iakttagelser och bedömningar

3.1. Finns aktuella och ändamålsenliga styrande och stödande dokument inom området inklusive ansvarsfördelning (delegation)?

Enligt arbetsmiljölagen vilar arbetsmiljöansvaret på ledningen av verksamheten. Det är av stor vikt att ledningen på alla nivåer känner till gällande ansvarsfördelning och dess riktlinjer och policys för att kunna tillmötesgå medarbetarna.

Se nedan under rubrikerna Kommunstyrelsens reglemente och delegation hur Vallentuna kommun har organiserat sitt ansvar.

3.1.1. Iakttagelser

I granskningen noteras att Vallentuna kommun har ett antal dokument avseende arbetsmiljöfrågor. HR har utvecklat mallar som stöd i rehabiliteringsprocessen och dokumentation. Vallentuna kommun har en personalhandbok samt rutiner för arbete med rehabilitering och arbetsanpassning att tillgå på intranätet. Av dessa rutiner framgår bland annat mål med rehabiliteringen, ansvarsfördelning samt vad som krävs i vilket skede av processen. I granskningen har inte framkommit några uppgifter om rutinernas upprättandedatum och eventuella revideringar. Inte heller framgår om rutinerna är antagna och i sådant fall på vilken nivå. Enligt uppgift framkommer att det skall finnas ett styrdokument upprättat 2013 som påvisar att rutiner inom området inte behöver vara politiskt fastställda. Vi har i granskningen inte tagit del av detta styrdokument.

Vid granskningstillfället har Vallentuna kommun inget digitalt system till stöd avseende sjukskrivnings-/rehabiliteringsprocessen. Rehabiliteringsprocessen dokumenteras därför manuellt för hand och det åligger respektive chef att ha kontroll över sina sjukskrivna underställda.

Vallentuna kommun rapporterar händelser som skade-, olycks- och tillbudsrapporter i verksamhetssystemet KIA. KIA är dock inte tillämpligt vid sjukskrivnings- eller rehabiliteringsprocesser.

Enligt uppgift har HR-avdelningen under våren 2017 startat ett arbete att ytterligare kvalitetssäkra kommunens rehabiliteringsprocess. Det innebär bland annat att man aktivt tar kontakt med chefer som har sjukskrivna medarbetare (både upprepad korttidsfrånvaro samt sjukskrivningar överstigande en månad) för att tillse att rehabiliteringsarbetet påbörjas och för att ge det stöd som chefen behöver i denna process.

Vid intervjuer framkommer att en rehabiliteringsutredning ska göras om man varit sjuk vid fyra tillfällen under den senaste tolv månadersperioden, eller om medarbetaren själv önskar en sådan. En rehabiliteringsplan upprättas vilken både chef och medarbetare skriver under.

Vid upprepad korttidssjukfrånvaro kan ansvarig chef överväga att kräva ett läkarintyg från första sjukdagen (förstadaysintyg) i reha-utredningssyfte. Stöd för detta finns i Allmänna

bestämmelser § 28 mom. 2. Beslut om förstadagsintyg görs mellan arbetsgivare, arbetstare och företagshälsovård. Läkarintyg från första dagen skrivs ut av läkare på företagshälsovården, men kan i undantagsfall skrivas av annan vårdgivare som ska vara godkänd av arbetsgivaren. Läkarbesök vid förstadagsintyg bekostas av arbetsgivaren och ska ges till arbetsgivaren senast andra sjukskrivningsdagen.

Kommunstyrelsens reglemente

I kommunstyrelsens reglemente, fastställt av kommunfullmäktige 1991-12-16 och senast reviderat 2016-09-23, framgår att kommunstyrelsen har fått ett arbetsmiljöansvar av kommunfullmäktige. Detta innefattar att:

- Se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön
- Verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram
- Ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) kan tillämpas ute på arbetsplatserna och att tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens följer med
- Se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid förändringar
- Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget
- Se till att SAM följs upp och fungerar både på förvaltningsnivå och ute på arbetsplatserna.

Delegationsordning

I den aktuella delegationsordningen för kommunstyrelsen, fastställd av kommunstyrelsen 2014-06-16 § 105 och reviderad av kommunstyrelsen 2016-11-28 § 232, framgår bland annat att personalchefen har delegation i frågor kring tolkning och tillämpning av reglementen, kollektivavtal och andra bestämmelser rörande anställnings- och pensionsvillkor samt utfärda föreskrifter och anvisningar i sådana. Vidare framgår att även delegationen för att övervaka tillämpningen av reglementen, kollektivavtal och andra bestämmelser som rör anställningsvillkoren för kommunens personal ligger hos personalchefen.

Arbetsmiljöansvaret regleras inte i kommunens delegationsordning. Istället hänvisas där till befintliga rutiner.

Personalpolitiskt program

Vallentuna kommun har ett personalpolitiskt program, fastställt av kommunfullmäktige 1991 och reviderat av kommunstyrelsens arbetsutskott senast i januari 2007. Det personalpolitiska programmet utgår från kommunens värdegrund om en *professionell verksamhet som präglas av kvalitet och kundfokus utifrån engagemang, allas lika värde och utveckling* och innefattar frågor såsom bland annat arbetsklimat, kompetensutveckling och jämställdhet.

Policy för arbetsmiljö och hälsa i Vallentuna kommun

Detta kommunövergripande dokument antogs av kommunfullmäktige 2016-12-12 § 191

och innefattar kommunen arbetsmiljö- och hälsovision samt förhållningssätt i frågor såsom exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), introduktion, hälsofrämjande aktiviteter, rehabilitering och samverkan.

I policyn tydliggörs bland annat att verksamheterna ska beakta och prioritera behov av arbetsmiljöinvesteringar i budgetarbetet. Vidare framgår att varje chef och medarbetare har ett ömsesidigt ansvar för arbetsmiljön, vilket exempelvis innefattar att var och en ska följa gällande föreskrifter och rapportera eller påtala eventuella risker och brister i både den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön. Samtliga medarbetare som nyanställs eller byter arbetsuppgifter inom kommunen ska, enligt policyn, introduceras i sitt arbete och ges information kring rutiner för arbetsmiljöarbetet i syfte att kunna arbeta säkert och hälsosamt.

Socialförvaltningen

För socialförvaltningen finns en rutin för hot och våld, reviderad 2017-05-18. I rutinen regleras bland annat ansvarsfördelning, skyddsombudens uppdrag, regler vid hembesök respektive mottagande av klient på arbetsplatsen samt tillvägagångssätt vid händelse av hot.

Utöver det ovan nämnda förvaltningsspecifika dokumentet framkommer i granskningen att man i arbetsmiljöarbetet använder sig av de kommunövergripande rutiner som finns.

Barn- och ungdomsförvaltningen

I likhet med socialförvaltningen har även barn- och ungdomsförvaltningen en rutin för hot och våld, daterad 2016-09-26. I rutinen vi tagit del av i granskningen framgår chefs arbetsmiljöansvar. Därutöver hänvisas till intranätet för mer information. I förvaltningens lathund vid kränkning, hot och våld inom skola och förskola framgår vad man ska göra i vilket skede i processen i händelse av hot eller våld, exempelvis att larma (akut) samt anmäla i KIA (inom en vecka).

Utöver det ovan nämnda förvaltningsspecifika dokumentet framkommer i granskningen att man i arbetsmiljöarbetet använder sig av de kommunövergripande rutiner som finns.

3.1.2. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är delvis uppfyllt.

Vår bedömning grundar sig på att Vallentuna kommun har styrande och stödjande kommungemensamma dokument inom området som återfinns på kommunens intranät. Vi kan dock inte finna någon dokumenterad rutin avseende överlämning av ett pågående rehabiliteringsärende vid chefsbyte.

Vi kan i vår granskning ej finna att Vallentuna kommun har något verksamhetssystem där rehabiliteringsprocessen dokumenteras och hanteras på ett enhetligt sätt. I ett verksamhetssystem kan sjukintyg, eventuella handlingsplaner, rehabiliteringsprocessen och eventuella omplaceringsutredningar dokumenteras på ett enhetligt sätt. I systemet aviseras även påminnelser till respektive chef om de olika rehabiliteringsprocessstegen, till exempel när det krävs ett förlängt läkarintyg.

Rekommendation

I Vallentuna kommun dokumenterar respektive chef sina rehabiliteringsärenden manuellt och arkiverar underlagen i respektive anställds personakt. Vi rekommenderar därför Vallentuna kommun att se över att införa ett stödjande verksamhetssystem som med hänsyn till sekretessbehovet även innehåller möjligheter till begränsning av behörigheten.

3.2. Vidtas ändamålsenliga åtgärder för att förebygga uppkomst av sjukskrivningar och effekterna av detta?

Det är en chefs ansvar att uppmärksamma signaler om ohälsa eller om det finns eventuella problem i arbetsgrupp. Om det finns anledning att misstänka att en medarbetare missköter sitt arbete eller inte mår bra är det av stor vikt att tidigt söka orsaken och hantera denna.

3.2.1. Iakttagelser

Vallentuna kommun har i sin kommunplan för åren 2017-2019 fem strategiska inriktningar: *Här växer människor och företag, Bästa kommunen att bo och leva i, Fler och växande Vallentunaföretag, Närmare till allt samt God ekonomisk hushållning.* För varje strategisk inriktning finns ett kommungemensamt mål. Dessa mål, tillsammans med de mål nämnderna själva antar utgör sedan grunden för respektive nämnds verksamhetsplan. Nämnderna bryter ner kommunplanen i egna verksamhetsplaner och därefter formulerar förvaltningarna genomförandeplaner för att åstadkomma det som nämnderna beslutar.

Socialnämnden har ett antal antagna mål och de mål som berörs i denna granskning är:

- Socialnämnden skall vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av ett gott ledarskap, uppmuntran av medarbetares engagemang samt god arbetsmiljö”.

I delårsrapporten för Socialnämnden 2017 går att utläsa att arbete pågår för att uppnå målet och att det prognostiseras att uppfyllas vid årets slut. Aktiviteter för att uppnå målet består av att utöka andelen heltidstjänster på förvaltningen, att under hösten ha en inspirationskonferens kring utsatta barn i samverkan med skolan, att utveckla arbetsmiljö inom myndighetsavdelningen och att aktivt arbeta för att minska sjukfrånvaron inom socialförvaltningen. Vi kan i granskningen inte finna hur kommunen mäter effekten av att målet god arbetsmiljö är uppnått.

Barn- och ungdomsnämnden har även ett antal antagna mål och de mål som berörs i denna granskning är:

- Barn- och ungdomsförvaltningen skall tillsammans med Vallentunas förskolor, grundskolor och fritidshem samt grundsärskola se till att dessa verksamheter bedrivs med hög kvalitet och

- Barn- och ungdomsförvaltningen skall tillsammans med Vallentunas grundskolor arbeta mot målet att tillhöra de 30 bästa bland landets kommuner.

Som beskrivning till ovanstående mål framgår att barn- och ungdomsförvaltningen skall arbeta för en balans och arbeta med både kultur och struktur samt följa upp upplevelsen

av organisations- och psykosocial arbetsmiljö. I arbetsmiljöavseende ska förvaltningen sträva efter att uppnå balans mellan meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet, det vill säga ett salutogent¹ förhållningssätt.

I delårsrapporten för Barn- och ungdomsnämnden 2017 går att utläsa att det är ett pågående arbete med måluppfyllelsen för ovanstående två mål. Någon plan för hur målen skall uppfyllas vid årets slut finns inte. Aktiviteter för att uppnå dessa respektive mål består av: enkätsvar från elever och vårdnadshavare avseende trygghet och studiero, främja ett närvaro-arbete, säkerställa processen kring särskilt stöd, informera och implementera arbetet kring mottagande i grundsärskolan samt kartlägga befintlig samverkan mellan förvaltningarna kopplat till 30 bästa.

Vi kan i granskningen inte finna hur kommunen mäter effekten av att målet att sträva efter att uppnå upplevd balans mellan meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet är uppnått.

Vid intervju framgår att kommunstyrelsens arbetsutskott (KSAU) följer statistik avseende flertalet områden, däribland sjukfrånvaro, genom redovisning i tertialrapporter och verksamhetsberättelser. Vi noterar att sådana sammanställningar, med efterföljande kommentarer, finns i exempelvis 2016 års verksamhetsberättelser för socialnämnden respektive barn- och ungdomsnämnden. Vi noterar även att det i protokoll från KSAU:s sammanträden under 2016 och 2017 framgår att man avhandlat tertialrapporter och verksamhetsberättelser.

I Vallentuna kommuns policy för arbetsmiljö och hälsa (antagen av KF 2016-12-12) framgår att kommunen ständigt strävar efter att förbättra den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön, förhindra arbetsrelaterad ohälsa, arbetsskador och minska sjukfrånvaron. Ansvaret att aktivt arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering tydliggörs i policyn och det framgår vidare att syftet med rehabiliteringsarbetet är att förebygga sjukfrånvaro och underlätta återgång till arbete. Vi noterar att det i årsredovisningen för 2016 framgår att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete pågår kontinuerligt i verksamheterna. Exempelvis uppmuntrar man medarbetarna att aktivt bidra till förbättringar och förebyggande arbetsmiljöarbete genom att dela med sig av riskobservationer, tillbud och olyckor på arbetsplatsen via incidentrapporteringssystemet KIA.

I granskningen framkommer att man, i och med att den nya arbetsmiljöföreskriften trädde i kraft den 31 mars 2016, både inom socialförvaltningen och barn- och ungdomsförvaltningen satsat på mer utbildningar inom området arbetsmiljö under 2016. Fokus har främst legat på de områden som den nya föreskriften reglerar, det vill säga organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling. Av minnesanteckningar från central Arbetsmiljögrupp som vi tagit del av i granskningen framkommer att antalet deltagare varierat men att seminarium om hot och våld varit välbesökt.

Cheferna i Vallentuna kommun har tillgång till systemet QlikView Personal. Där kan respektive chef ta ut statistik över exempelvis antalet anställda, löneuppgifter, sjukfrånvaro etc.

¹ Det salutogena perspektivet fokuserar på faktorer som orsakar och vidmakthåller hälsa. Motsatsen till salutogenes är patogenes, som försöker förklara varför människor blir sjuka.

Chefsintroduktion och utveckling

Vallentuna kommun har ett introduktionsprogram för chefer. Programmet är obligatoriskt för samtliga chefer med anställningsdatum 2017-05-08 eller senare, men alla chefer är välkomna att delta efter behov. Introduktionsprogrammet består av fyra delområden; ekonomi, kommunikation, HR och Att leda och arbeta i en politiskt styrd organisation.

Utöver introduktionsprogrammet erbjuder Vallentuna kommun vad man kallar Chefs- och ledarskapspaket (CLP). Detta innefattar kurser inom arbetsrätt och arbetsmiljö. Vidare finns ett ledarutvecklingsprogram (LUP), riktat till ledare i organisationen med potential och ambition att vara med och utveckla Vallentuna.

Vid granskningstillfället förs manuella förteckningar över vilka chefer som gått vilka utbildningar. Att skapa en smidigare rutin för kontroll av genomförda utbildningar framhåller man från HR som ett utvecklingsområde.

Huvudskyddsombud

I Vallentuna kommun finns totalt sju huvudskyddsombud. De representerar Kommunal, Vision samt Lärarförbundet. Av handling daterad 2017-09-01 avseende skyddskommittéer framgår att Lärarnas Riksförbund ska utse ett nytt huvudskyddsombud under hösten 2017.

Huvudskyddsombuden i Vallentuna kommun uppges ha en central roll inom området arbetsmiljö. De deltar bland annat i olika nätverk och utbildningar (både interna och externa) i kompetensutvecklingssyfte, för att kunna stötta kommunens medarbetare på bästa sätt. Huvudskyddsombudens egen upplevelse är att de är kända för medarbetarna. De vanligast förekommande frågorna uppges röra arbetsrätt och rehabilitering.

Vid sammanträden med LAG (Lokal Arbetsmiljögrupp) får huvudskyddsombuden ta del av aktuella sjukfrånvarotal. Man försöker där och då analysera vad talen beror på och vad som påverkar dem och man tycker sig kunna se att många idag är sjukskrivna av psykosociala orsaker.

Huvudskyddsombuden har åtkomst till KIA (systemet i vilket exempelvis avvikelser och händelser rapporteras).

Företagshälsovård

Vallentuna kommun har upphandlat företagshälsovård genom Feelgood. Avtalet med Feelgood löper under perioden 2016-03-11 till 2019-03-11 med möjlighet för kommunen att därefter vid ett tillfälle förlänga avtalet på i övrigt oförändrade villkor i upp till ett år. Vid intervjuer framkommer att kommunen haft en kravspecifikation som arbetats fram tillsammans med huvudskyddsombuden. I nämnda kravspecifikation ska man bland annat ha preciserat att man önskar företagshälsovård med tillgång till psykolog och möjlighet att göra arbetsförmågebedömningar. En synpunkt som framkommit från medarbetare och chefer är att väntetiden för kontakt med företagshälsovården upplevs vara lång. Vi noterar dock att det i avtalet inte regleras några tidsperspektiv, utöver att leverantören ska vara tillgänglig för allmän telefonrådgivning (ca 15 minuter per ärende) för chefer, HR-avdelningen och huvudskyddsombud under normal kontorstid.

I avtalet med Feelgood framgår att en genomgång ska hållas två gånger per år för att säkerställa att leverantörer och kommunen har en gemensam uppfattning om hur samarbetet fortlöper. Vidare framgår att de områden som ska diskuteras rör bland annat avtalsuppfyllelse, rutiner, metoder samt eventuella fel och brister. Leverantören ska även tillhandahålla statistik över genomförda aktiviteter. I minnesanteckningar från möte som genomförts 2017-09-11 kan vi se att man exempelvis diskuterat synpunkter som Vallentuna kommun framfört. Vi noterar även att kommunen tagit emot utlovad statistik avseende Feelgoods genomförda aktiviteter under perioden mars till december 2016.

Vid intervjuer framkommer att det finns tveksamheter kring hur kända företagshälsovårdens insatser är för kommunens medarbetare. Information om företagshälsovården uppges finnas på intranätet. Huvudskyddsombuden har lämnat förslag om att det ska vara möjligt att som enskild medarbetare upprätta kontakt med företagshälsovården vid ett begränsat antal tillfällen, utan vetskap hos närmsta. Frågan är lyft till CAG (Central Arbetsmiljögrupp) men inget beslut är vid granskningstillfället fattat.

Medarbetarenkät

En medarbetarenkät går ut till kommunens samtliga medarbetare en gång vartannat år. Huvudskyddsombuden är med och utformar enkätens innehåll. Syftet med att enkäten utgår vartannat år är att Vallentuna kommun på samtliga nivåer i kommunen skall arbeta med resultaten.

Resultaten uppges sedan gås igenom vid CAG (Central Arbetsmiljögrupp) ett kommunövergripande perspektiv, VAG (Verksamhetsövergripande Arbetsmiljögrupp) förvaltningsnivå perspektiv samt LAG (Lokal Arbetsmiljögrupp) verksamhetsperspektiv.

Den senaste medarbetarenkäten genomfördes under tre veckor i november 2016. Svarsfrekvensen för kommunen som helhet var 83 %. Även på socialförvaltningen respektive barn- och ungdomsförvaltningen var motsvarande siffra 83 %. I jämförelse med när kommunen utförde medarbetarenkäten 2014 har svarsfrekvensen avseende socialförvaltningen minskat med 2 procentenheter och avseende barn- och ungdomsförvaltningen ökat med 2 procentenheter.

Medarbetarenkäten berör områdena: *Allmänt*, frågor som rör om arbetstagaren är nöjd med sin arbetssituation, *Medarbetarskap*, *Information och kunskap*, *kommunledningen*, *ledarskap*, *utveckling*, *arbetsförutsättningar*, *kommunens värderingar* och *eNPS*² vilket ställer frågan om hur stor sannolikhet är det att du skulle rekommendera någon att börja jobba på Vallentuna kommun.

² Employee Net Promoter Score

Socialförvaltningen

Nedanstående tabell redovisar socialförvaltningens jämförelsesvar på de två senaste medarbetarenkäterna samt kommunens totala svar 2016.

Stapel 1: Antal svar på 170 Socialförvaltningen 2016: 404 av 485 (83 %)

Stapel 2: Antal svar på Socialförvaltningen 2014: 395 av 463 (85 %)

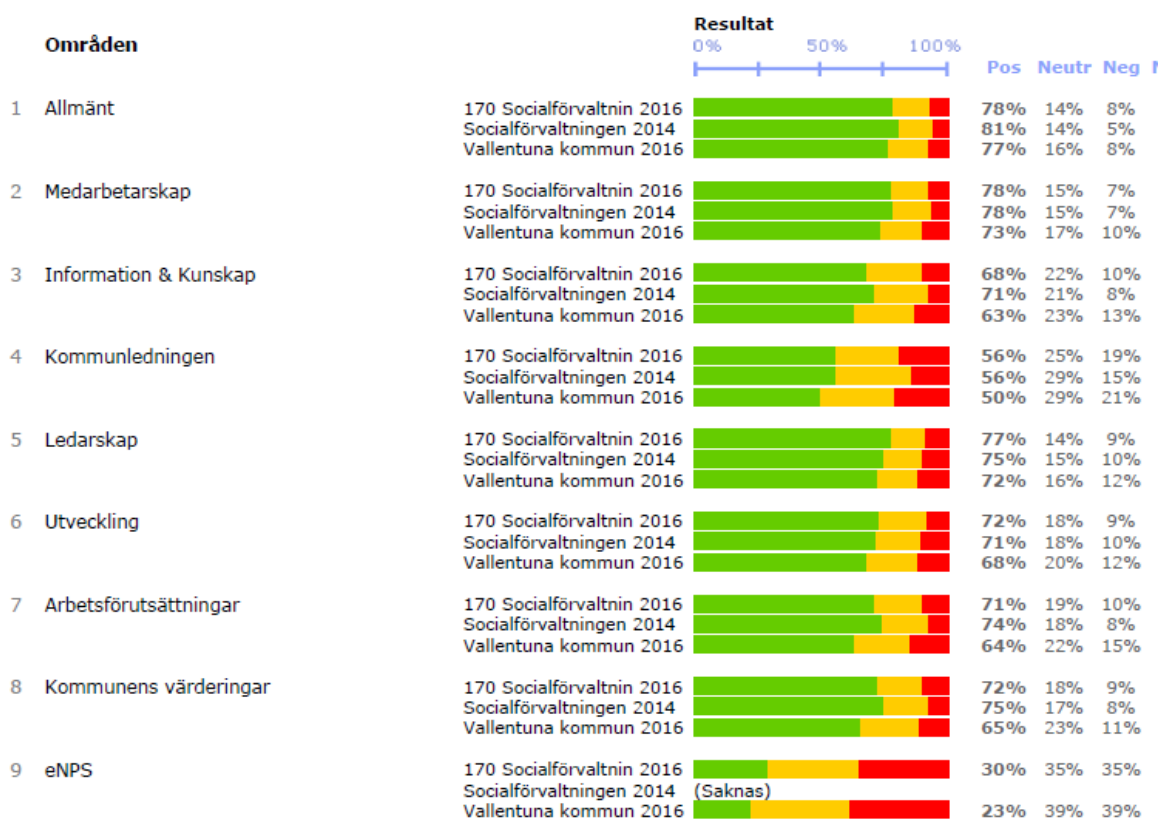
Stapel 3: Antal svar på Vallentuna kommun 2016: 1 355 av 1 626 (83 %)

Skala 1-5 (1=instämmer inte alls, 5=Instämmer helt)

4-5 grön stapel (positiva)

3 gul stapel (neutrala)

1-2 röd stapel (negativa)



Källa: Vallentuna kommun

Vi har noterat utifrån ovanstående svar att det är 35 % som i senaste medarbetarenkäten inte skulle rekommendera någon att börja jobba på socialförvaltningen i Vallentuna kommun.

Barn- och ungdomsförvaltningen

I nedanstående tabell påvisar Barn- och ungdomsförvaltningen jämförelsesvar på de två senaste medarbetarenkäterna samt kommunens totala svar 2016.

Stapel 1: Antal svar på 130 Barn- och ungdomsförvaltningen 2016: 655 av 792 (83 %)

Stapel 2: Antal svar på Barn- och ungdomsförvaltningen 2014: 711 av 876 (81 %)

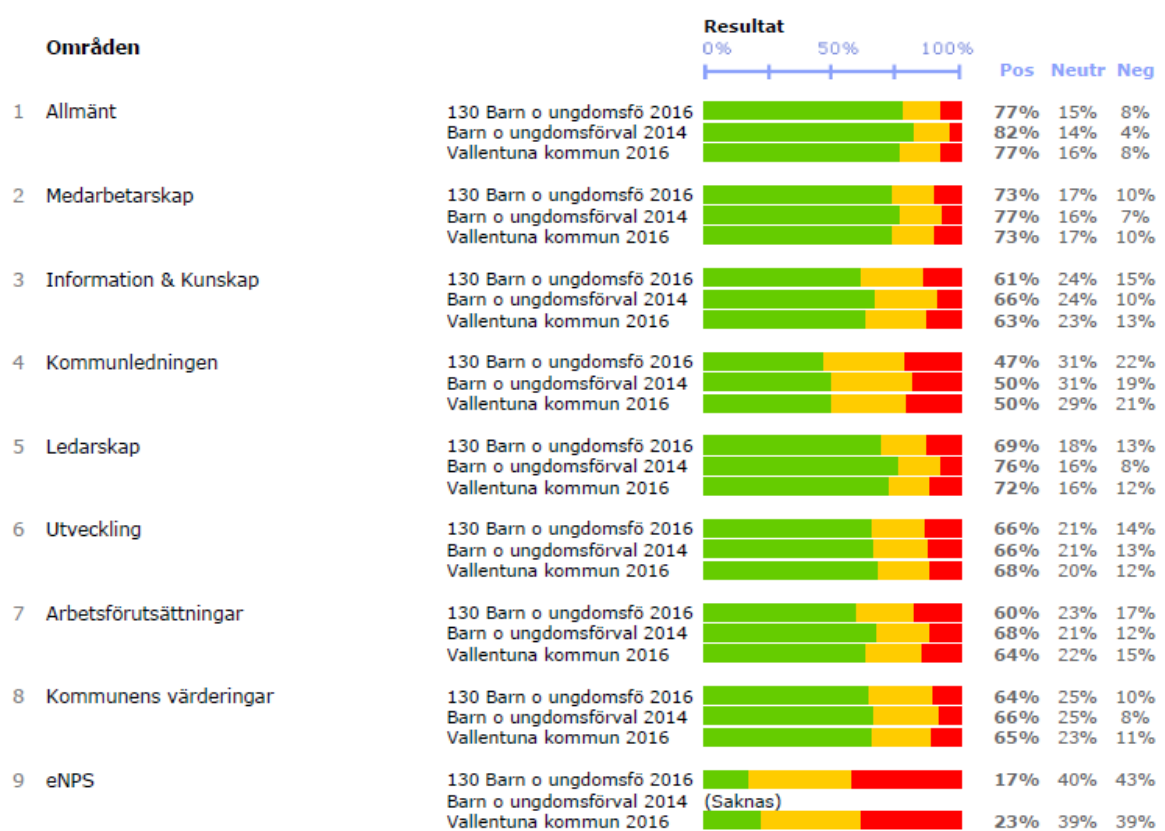
Stapel 3: Antal svar på Vallentuna kommun 2016: 1 355 av 1 626 (83 %)

Skala 1-5 (1=instämmer inte alls, 5=Instämmer helt)

4-5 grön stapel (positiva)

3 gul stapel (neutrala)

1-2 röd stapel (negativa)



Källa: Vallentuna kommun

Vi har noterat utifrån ovanstående svar att det är 43 % som i senaste medarbetaren inte skulle rekommendera någon att börja jobba på barn- och ungdomsförvaltningen i Vallentuna kommun.

Resultaten från medarbetarenkäten uppges ha delgivits den kommunövergripande ledningsgruppen i mitten av januari 2017 och därefter delgivits på förvaltnings- och verksamhetsnivå. Vid intervjuer framhålls att enkätens svar har till vissa verksamheter tagit en alltför lång tid då mycket kan ha förändrats under perioden däremellan.

Ett antal chefer som erhöll ett mindre positivt resultat utifrån ledarskap inom båda förvaltningarna har erbjudits support hur de skall jobba vidare utifrån enkätsvaren via Vallentuna kommuns centrala HR funktion.

Friskvård

I kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa framgår att varje medarbetare uppmuntras till olika former av friskvård och hälsofrämjande aktiviteter och att det hälsofrämjande arbetet ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framgår inte på vilket sätt eller vilka aktiviteter som uppmuntras från kommunen till medarbetare i dokumentet. I årsredovisningen för 2016 framgår att det löpande arbetet med att främja och förebygga sker i nära samarbete med företagshälsovården, exempelvis genom seminarier och utbildningar för både chefer, medarbetare och skyddsombud.

I granskningen har vi tagit del av ett dokument kallat *Tillämpning av riktlinjer för friskvård*, reviderat 2007-05-02. Enligt uppgift är detta dokument inte längre aktuellt och har ersatts med Policy för arbetsmiljö och hälsa. Vid intervjuer framkommer att Vallentuna kommun vid granskningstillfället erbjuder 1 200 kr/år i friskvårdsbidrag via ActiWay, som är ett system för friskvårdsbidrag. Vidare framkommer att man inte kunnat spåra huruvida utnyttjandet av friskvårdsförmåner påverkat antalet sjukskrivningar.

Socialförvaltningen

I Socialnämndens verksamhetsberättelse för 2016 framgår att en god arbetsmiljö är en förutsättning för att locka och behålla medarbetare. Arbetet med att förbättra arbetsmiljön inom socialförvaltningens myndighetsområden uppges fortsätta med fokus på såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Utöver detta framgår att löpande egenkontroller genomförs genom kontrollpunkter som besvaras av samtliga verksamheter där aktuella frågeställningar besvaras under en kortare tidsperiod. Man befarar att den sedan många år ansträngda arbetssituationen för många medarbetare inom förvaltningen har resulterat i en högre sjukfrånvaro och till viss del även högre personalomsättning. Mot bakgrund av detta menar man att man nu arbetar aktivt med förebyggande insatser i form av bland annat friskvård, ergonomi och tidig rehabilitering. I februari 2017 genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion av Socialnämndens myndighetsavdelning. Utifrån denna inspektion ställde Arbetsmiljöverket följande fem krav:

1. Fördelning av arbetsmiljöuppgifterna skall förtydligas och anpassas
2. Undersökning, riskbedömning av arbetsbelastning
3. Rutiner för undersökning, riskbedömning och åtgärder avseende organisatorisk och social arbetsmiljö
4. Introduktion
5. Undersökning och riskbedömning – hot och våld samt rutinrevidering

Vi noterar att det i Socialnämndens tertiärrapport för januari-april 2017 framgår att det pågår ett aktivt arbete för att minska sjukfrånvaron inom socialförvaltningen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön genomförs som en följd av Arbetsmiljöverkets ovan nämnda inspektion. Man har bland annat påbörjat en föreläsningsserie om vikten av rehabilitering i tidigt skede. Det framgår dock inte vem föreläsningsserien vänder sig till. I samma rapport framgår att långtidssjukskrivningarna under första tertiälen minskat i jämförelse med 2016 (är dock fortsatt högre än 2015) men att den totala sjukfrånvaron ökat något.

Vi kan se att Socialnämnden haft ett sammanträde 2017-02-07 avseende internkontroll avseende bland annat arbetsmiljö. I tjänsteskrivelsen finns bland annat angivet hur man går tillväga vid exempelvis olyckor och tillbud. Vidare framgår att en årlig sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs av alla enheter. I Socialnämndens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende 2017 kan vi läsa att de brister som uppmärksammats i samband med uppföljningen har återkopplats till berörda avdelningar. Beroende på bristens art har krav på åtgärder tagits fram, kompletterat med ansvarig funktion samt angiven tidsplan.

I uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår vidare att det finns arbetsmiljöutbildningar för chefer/ledare och skyddsombud.

Barn- och ungdomsförvaltningen

Av Barn- och ungdomsnämndens verksamhetsberättelse för 2016 framgår att Arbetsmiljöverket, inom ramen för *Skoltillsynen 2013-2016* där 30 % av landets skolor samt alla skolhuvudmän med fem eller fler skolor inspekterats, under höstterminen genomförde en inspektion av kommunens verksamhet i grundskolan, både ur ett huvudmannaperspektiv och utifrån några av kommunens skolors perspektiv. Särskilt fokus låg kring hot och våld samt rektors arbetsbelastning. Enligt verksamhetsberättelsen var omdömet från Arbetsmiljöverket gott.

Barn- och ungdomsförvaltningen har en egen HR-partner utöver den centrala HR-avdelningen. HR-partnerns funktion är att samordna verksamheterna inom förvaltningen och fungera som en länk till HR centralt. Innan denna funktion fanns låg dessa arbetsuppgifter hos förvaltningschefen. Man ger uttryck för att införandet av HR-partner har effektiviserat förvaltningen på så sätt att beredningen av dessa frågor upplevs som ett stort stöd till förvaltningschefen. I HR-partnerns uppdrag ligger även ett utvecklingsarbete. Ett exempel som lyfts kring detta är införandet av nya tjänster såsom försterektorer, vilket Vallentuna kommun är först i Sverige med.

I granskningen framkommer att man inom hela förvaltningen genomför regelbundna arbetsplatsträffar samt medarbetarsamtal.

3.2.2. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är uppfyllt. Vår bedömning grundar sig på att Vallentuna kommun har åtgärder som förebygger uppkomst av sjukskrivningar genom bland annat pågående arbete att utbilda samtliga chefer via bland annat Chefs- och ledarskapspaketet (CLP) som innefattar kurser inom arbetsrätt och arbetsmiljö.

Vid granskningstillfället förs manuella förteckningar över vilka chefer som gått vilka utbildningar. Vi rekommenderar att finna en smidigare rutin för kontroll av vilka utbildningar cheferna har genomfört. Inom avtalet med företagshälsovården Feelgood kan hälsoförebyggande och reaktiva tjänster erbjudas.

Rekommendation

Vi rekommenderar dock att respektive nämnd säkerställer hur effekten av respektive mål mäts och följs upp.

3.3. Sker strukturerad uppföljning av effekterna av rehabiliteringsinsatserna i form av att fler kan återgå i arbete?

Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågorna bör ingå som viktiga delar i arbetsgivarens planering, ledning och uppföljning av verksamheten utifrån arbetsmiljöns aspekter. Enligt 9 § Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling Arbetsanpassning och rehabilitering påtalas vikten av att arbetsgivaren årligen följer upp verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering, samt genomför de ändringar som påvisats av gjord uppföljning.

3.3.1. Iakttagelser

I granskningen framkommer att det i dagsläget inte sker någon strukturerad uppföljning av rehabiliteringsprocesser. I delårs- och årsredovisningarna redovisas statistik över sjukfrånvaro men man för ingen dokumentation kring orsakerna till sjukskrivningarna (diagnoser). Enligt vad som framkommer i granskningen finns i dagsläget inte tillgång till statistik som påvisar effekter av rehabiliteringsinsatser i form av att fler kan återgå i arbete. Vallentuna kommun har vid granskningstillfället inte något sätt att mäta effekterna av rehabiliteringsinsatserna.

3.3.2. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet inte är uppfyllt. Detta utifrån att Vallentuna kommun inte kan mäta effekterna av rehabiliteringsinsatserna i form av att fler kan återgå i arbete.

3.4. Finns ändamålsenliga samverkansformer internt och externt?

3.4.1. Iakttagelser

I kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa (antagen av KF 2016-12-12 § 191) fastslås att det, för att kunna bedriva ett väl fungerande arbetsmiljöarbete, krävs en god dialog och ett gott samarbete mellan arbetstagarer, skyddsombud och arbetsgivarrepresentanter. På vilket sätt samverkan ska ske är inte närmare reglerat.

Respektive förvaltning har arbetsplatsträffar som är ett forum mellan medarbetare och chef. Här deltar samtliga medarbetare och den chef som har personal-, budget- och verksamhetsansvar. Dessa träffar skall vara regelbundna och planerade så att alla medarbetare har möjlighet att delta. Vallentuna kommun har sedan cirka fem år tillbaka inget samverkansavtal. Istället har man arbetsmiljögrupper på tre nivåer – CAG (Central Arbetsmiljögrupp), VAG (Verksamhetsövergripande Arbetsmiljögrupp) samt LAG (Lokal Arbetsmiljögrupp). Dessa olika arbetsmiljögrupper träffas systematiskt inom respektive nivå en gång varannan månad. I granskningen har vi tagit del av minnesanteckningar från CAG och VAG, där vi kan se att arbetsbelastning, rehabilitering, hälsotal, företagshälsovård samt statistik från KIA och QlikView utgör exempel på områden som avhandlas.

3.4.2. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är uppfyllt. Detta utifrån att respektive förvaltning har arbetsmiljögrupper på tre nivåer: central, verksamhetsövergripande och lokal

Bilagor – Granskade dokument

- Årsredovisning 2016 Vallentuna kommun
- Verksamhetsberättelse 2016 socialförvaltningen
- Socialnämndens tertialrapport januari-april 2017
- Verksamhetsberättelse 2016 Barn- och ungdomsnämnden
- Kommunplan 2017-2019 (fastställd av KF 2016-06-13)
- Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2017-2019
- Socialnämndens verksamhetsplan 2017-2019
- Barn- och ungdomsnämndens verksamhetsplan 2017-2019
- Kommunstyrelsens delegationsordning (fastställd av KS 2014-06-16 § 105, reviderad av KS 2016-11-26 § 232)
- Personalpolitiskt program (fastställt av KF 1991, reviderat 2000 och 2001). Reviderat av KSAU 2007)
- Policy för arbetsmiljö och hälsa i Vallentuna kommun (antagen av KF 2016-12-12 § 191)
- Avtal om företagshälsovård med Feelgood (2016)
- Rutin för arbete med rehabilitering och arbetsanpassning (ej daterad)
- Friskvårdspolicy för Vallentuna kommun (antagen av KSAU 2004-12-15, redaktionellt ändrad i december 2015)
- Riktlinjer för friskvård (fastställda av ledningsgruppen i december 2005, reviderade mars 2007)
- Tillämpning av riktlinjer för friskvård (reviderad 2007-05-02)
- Projektbeskrivning Friskvårdsåret 2005
- Slutrapport Projekt REPA 03-04
- Kommunledningskontorets rutin vid hot och våld (fastställd av kommundirektör/KLK chefsgrupp 2016-04-27)
- Rutin vid hot och våld för socialförvaltningens myndighetsavdelning (fastställd av avdelningschef myndighetsutövning 2017-05-24)
- Hot och våld rutin skola (daterad 2016-09-26)
- Lathund vid kränkning, hot och våld för personal i skola och förskola
- Resultatrapport medarbetarundersökning november 2016 avseende barn- och ungdomsförvaltningen respektive socialförvaltningen
- Förteckning över skyddskommittéer CAG, VAG och LAG
- Statistik över sjukfrånvaro och sjuklönekostnader
- Socialnämndens sammanträdesprotokoll 2017-05-02: Det systematiska arbetsmiljöarbetet och årlig uppföljning av SAM
- Minnesanteckningar från CAG och VAG för 2016 och 2017
- Minnesanteckningar från möte med Feelgood företagshälsovård 2017-09-11

December 2017

Carin Hultgren

Uppdragsledare

Malou Olsson

Projektledare