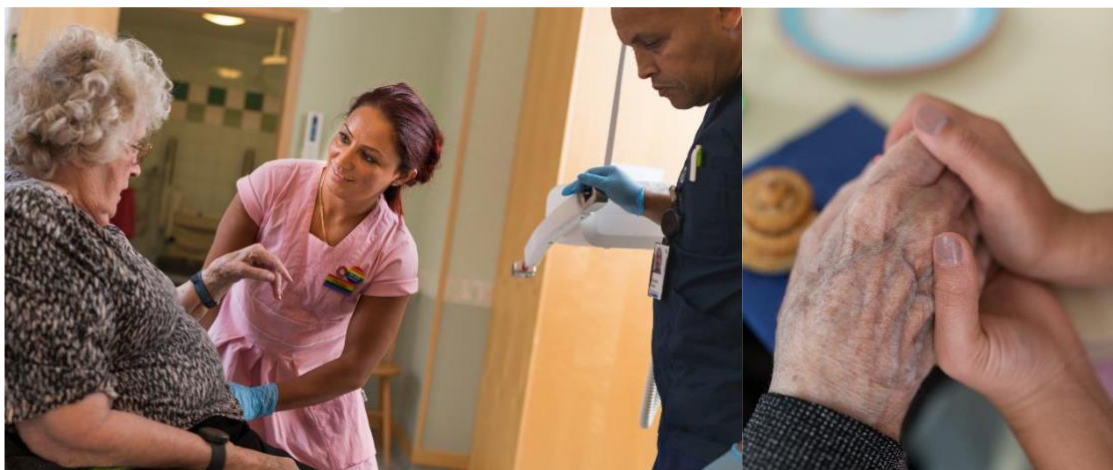




Avdelningen för inspektion  
Britt-Marie Henriksson, 010-730 9296

## Projektrapport Äldreomsorgen 2017-2019



### Riskfylld arbetsmiljö - utmaningar för framtidens äldreomsorg



## Innehåll

1. Sammanfattning.....	1
2. Bakgrund .....	2
3. Syfte och mål .....	2
4. Dialog med parterna .....	2
5. Myndighetssamverkan .....	3
6. Tillvägagångssätt och avgränsning av tillsynsinsatsen .....	3
7. Resultat av inspektionsinsatsen.....	3
7.1 Fyra vanligaste bristerna .....	4
7.2 Exempel från inspektionerna .....	4
7.3 Exempel på krav .....	7
7.4 Betydelsen av genus och jämställdhet för arbetsmiljön .....	8
7.5 Myndighetssamverkan (enligt överenskommelse med Försäkringskassan) .....	8
8. Diskussion och slutsatser .....	8
8.1 Lärdomar .....	9
Kontaktperson.....	9
Bilaga 1, Besökta arbetsgivare.....	10
Bilaga 2, Kravhänvisningar systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö, och belastningsergonomi .....	13

### 1. Sammanfattning

Med utgångspunkt i regeringens arbetsmiljöstrategi för ett hållbart arbetsliv fick Arbetsmiljöverket ett uppdrag att genomföra en tillsynsinsats inom äldreomsorgen. Tillsynsinsatsen har genomförts under åren 2017-2019. Det har varit en omfattande tillsynsinsats och resultatet visar att vi i 87 % av våra inspektioner ställt krav på förbättrande åtgärder i arbetsmiljön för arbetstagarna inom hemtjänst och på äldreboenden. Alla inspekterade arbetsgivare har fått krav, utifrån konstaterade brister på arbetsställevå eller huvudmannanivå eller både och. De krav vi ställt syftar till att förbättra det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket också omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det har varit av stor betydelse att inspektionsinsatsen även omfattat den beslutande nivån-politiska- och förvaltningsnivån eller styrelser (huvudmannanivån).

Vi har konstaterat stora brister och risker i arbetsmiljön, men också sett att många förbättrande åtgärder vidtagits för att förebygga ohälsa och olycksfall inom äldreomsorgen.



## 2. Bakgrund

Regeringen lämnade, med utgångspunkt från sin arbetsmiljöstrategi för ett hållbart arbetsliv, ett uppdrag till Arbetsmiljöverket att genomföra en tillsyn av arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Tillsynsinsatsen skulle rikta särskilt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), arbetstagarnas möjlighet till inflytande och delaktighet inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt att särskilt beakta ett genusperspektiv.

Tillsynsinsatsen pågick under 2017-2019 och berörde både kommunala och privata arbetsgivare. I augusti 2017 påbörjades insatsen med de kommunala arbetsgivarna.

Inom äldreomsorgen, hemtjänst och särskilda boenden för äldre, fanns 2017 ungefär 272 700 personer sysselsatta. Av dessa var nästan 234 500 kvinnor (86 %). Vi såg i arbetsskadestatistiken att det inom äldreomsorgen, såväl inom hemtjänst som inom särskilda boendeformer, fanns ett högt antal anmälda arbetsskador med sjukfrånvaro. Rapporteringen rörde såväl olyckor som arbetssjukdomar. Trenden har under lång tid varit att arbetssjukdomarna ökar och arbetsolyckorna går ner något. Bland de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro är det främst fallolyckor, belastningsolyckor, hot och våld men även olyckor med bilkörning och cykling i tjänsten förekommer. Av de anmälda arbetssjukdomarna med sjukfrånvaro är anledningen främst olika stressreaktioner och muskel- och ledbesvär, som härleds till mycket hög arbetstakt, problem i relationer med kollegor och överordnade samt tunga arbetsmoment och lyft.

## 3. Syfte och mål

Syfte

Genom en tillsynsinsats bidra till förbättrade arbetsmiljöförhållande för personal inom såväl hemtjänsten som på äldreboenden.

Mål

Kvinnor och män som arbetar i äldreomsorgen upplever en förbättrad organisatorisk och social arbetsmiljö och att arbetsgivarna har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Tillsynen har synliggjort och skapat ett genusmedvetande hos arbetsgivarna.

## 4. Dialog med parterna

Inför tillsynsinsatsen ombads Arbetsmarknadens parter att komma in med synpunkter på tillsynsinsatsen. Svar inkom från Svenskt Näringsliv, TCO, Vision och Sveriges Kommuner och Landsting. Under 2018 och 2019 deltog



projektledaren vid partsmöten som anordnats av Arbetsmiljöverket för att informera om projektet och dess nuläge.

## 5. Myndighetssamverkan

Tillsynsinsatsen skedde i samverkan med Försäkringskassan enligt överenskommelse 2017-2020 mellan myndigheterna. Syftet var att utveckla kommunikation och samverkan som främjar arbetsgivarnas ansvarstagande för arbetsmiljön, att förebygga ohälsa, samt ett effektivt arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering. Samverkan skedde dels vid urval av arbetsgivare och dels vid inspektionen på huvudmannanivå.

## 6. Tillvägagångssätt och avgränsning av tillsynsinsatsen

Arbetsmiljöverket har bedrivit en tillsynsinsats inom hemtjänsten och äldreboenden som har omfattat både kommunala och privata arbetsgivare. Inspektioner har riktats både mot tjänstemannaledning och politisk ledning eller företagsstyrelse inom äldreomsorgsorganisationer och mot enskilda arbetsställen. Insatsen har främst riktats mot större arbetsgivare eftersom metoden inneburit att minst tre enskilda arbetsställen per arbetsgivare inspekterats.

Tillsynsaktiviteten startade i augusti 2017 och pågick till december 2019 och har skett i hela landet. Utifrån regeringsuppdragets fokus har vi huvudsakligen inspekterat arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vid återkopplingsinspektion på huvudmannanivå har ett genus- och jämställdhetsperspektiv kopplat till inspektionsinsatserna på arbetsställena samt tidigare erfarenheter från uppmärksammade arbetsmiljörisker i kvinnokodade verksamheter lyfts upp till dialog.

## 7. Resultat av inspektionsinsatsen

Arbetsmiljöverket har sedan augusti 2017 inspekterat 196 arbetsgivare och dess arbetsställen. Totalt har 1 012 inspektioner genomförts.

År	Antal inspekterade arbetsgivare	Antal inspekterade arbetsställen (huvudmannanivå, boenden och hemtjänst)	Antal inspektionsmeddelanden med krav	Antal utan inspektionsmeddelanden	Andel med krav
2017	68	337	302	35	90%
2018	88	430	379	51	88%
2019	40	245	196	49	80%
<b>Summa</b>	<b>196</b>	<b>1 012</b>	<b>877</b>	<b>135</b>	<b>87%</b>



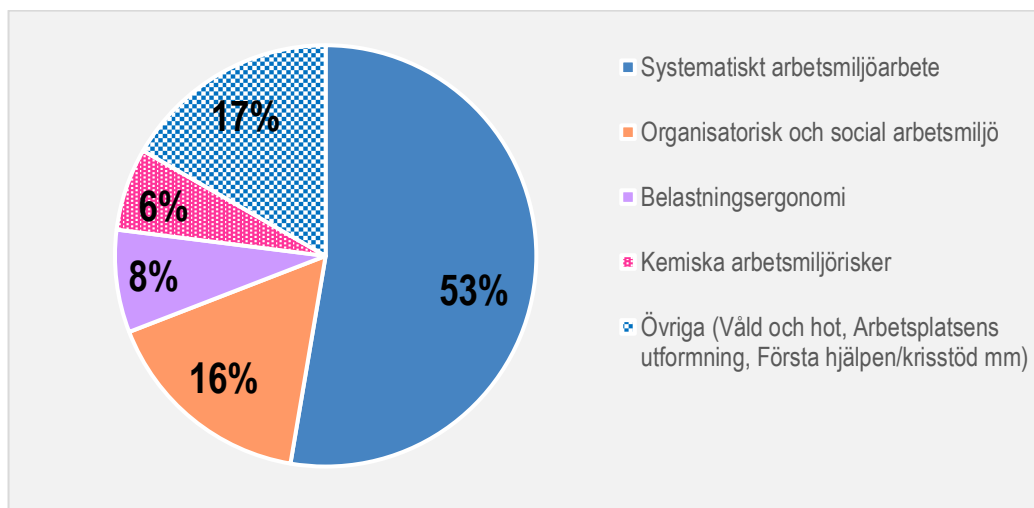
När det gäller större kommuner eller privata omsorgsföretag har 6-8 arbetsställen inspekterats innan återkopplingsinspektion till huvudman. Göteborgs Stad och fyra av dess stadsdelsnämnder/stadsdelsförvaltningar ingår som en besökt arbetsgivare. Stockholms Stad och fyra av dess stadsdelsnämnder/stadsdelsförvaltningar ingår som en besökt arbetsgivare.

Antal uppföljningsinspektioner	Antal begärda kompletteringar	Antal underrättelser	Antal förelägganden <sup>1</sup>	Antal förbud <sup>2</sup>
826	263	61	35	5

- 1) De vanligaste bristerna/kraven som har gått vidare till föreläggande handlar om rutiner i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- 2) De vanligaste bristerna/kraven som har gått vidare till förbud handlar om lokaler och belastningsergonomi, till exempel bristande arbetsutrymme.

Nedan framgår de bristområden som varit framträdande vid inspektionerna. Totalt 4 073 brister och 4 541 krav, vilket beror på att man kan ställa flera krav till en brist. Alla arbetsgivare har fått krav utifrån konstaterade brister på arbetsställenivå eller huvudmannanivå, eller både och.

### 7.1 Fyra vanligaste bristerna



### 7.2 Exempel från inspektionerna

#### Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

- Arbetsgivare brister i att regelbundet göra riskbedömningar, dessa görs framförallt, eller endast vid, förändringar i verksamheten. Undersökningar och bedömning av risker av arbetsmiljön,



arbetsmomenten och situationer som sker hos och med brukare förekommer mer sällan. När den fysiska arbetsmiljön undersöks så sker det ofta traditionellt med checklistor som inte är uppdaterade med risker inom den digitala arbetsmiljön, exempelvis transporter i tjänsten undersöks och riskbedöms inte.

- Rutiner och hantering kring tillbudsrapporteringen har stora brister. Det är vanligt att antalet rapporterade tillbud är få. Arbetstagarna känner inte till hur, vad och när de ska rapportera tillbud. De bakomliggande faktorerna för att förhindra att liknande händelser och situationer inträffar igen utreds sällan.
- Den årliga uppföljningen består till stor del av personalekonomiska bokslut. Den högsta ledningen följer inte aktivt upp arbetsmiljön inom förvaltningarna/ verksamheterna.

#### *Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)*

- Arbetsgivare har inte koll på huruvida man uppfyller kraven i föreskriften på att undersöka alla områden, arbetssituationer och moment, eller att de undersöks regelbundet. Ofta genomförs enbart enkäter 1 gång per år eller t.o.m. mer sällan. Alla områden ingår inte alltid. Vid våra inspektioner har vi också sett att deltagandet i undersökningar från arbetstagarna är lågt, men ändå har inte kompletterande undersökningar skett.
- Många arbetsgivare beskriver olika åtgärder på hur man förebygger risker inom OSA, men brister i undersökning av vad arbetstagare upplever som till exempel kravfyllt eller om det är i balans till resurserna. Det finns sällan skriftliga riskbedömningar efter framkomna brister och effekten av åtgärder följs inte upp inom just OSA, trots att det anges som den största risken när man frågar dem muntligt vid inspektionerna.
- Tidsstyrning, som att inte kunna påverka sin arbetstid, oväntade situationer som uppstår hos kund eller mellan kunder, är faktorer som påverkar arbetsbelastningen mycket. Arbetstagarna upplever avsaknad av återhämtning, tid för reflektion och att kollegialt hinna träffas innan och efter arbetspass. Arbetstagarna kan börja sitt arbetspass 15 minuter innan de ska vara hos kund/ brukare och förväntas då ha bytt om, läst in sig på händelser sedan sitt senast pass och förflyttat sig till kund. Är då till exempel cykeln trasig eller inte pumpad är tiden redan förbrukad. Arbetstagare hänvisas mycket till appar och mobilsystem, men saknar mötet med kollegor, chef och samordnare.



### *Belastningsergonomi*

- En del arbetsgivare "sparar in" på ergonomiutbildningar. De anställda får inte regelbunden påfyllning av belastningsergonomiska kunskaper även om belastningsskador är en risk i arbetsmiljön eftersom yrket omfattar tunga förflyttningar, svåra arbetsmoment där kroppen är arbetsredskapet. Det är stor variation mellan arbetsgivarna i hur de säkerställer att arbetstagarna har kunskaper om att förebygga belastningsbesvär och inte skada sig. Vid inspektionerna har vi sett några riktigt bra exempel, men vi har också sett arbetsställen som helt saknar regelbunden fortbildning.
- Arbetsgivare brister i att så långt som möjligt ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsrörelser och arbetsställningar som är gynnsamma för kroppen. De undersöker inte heller den totala fysiska belastningen under ett arbetspass, det vill säga antal förflyttningar, städ, tvätt, inköp.
- Skillnad mellan att arbeta i hemtjänst och boende. Tillgång till arbetsutrustning kan saknas och arbete i ett trångt arbetsutrymme med risk för belastningsskador är mer påtagligt i hemtjänst. Arbetsgivare är medvetna om detta men ser sig oförmögna att påverka och arbetstagarna "gör det som måste göras utifrån de förutsättningar som råder". Det har framkommit att arbetsgivare är otydliga i samband med biståndsbeslut. De informerar vad den enskilde brukaren har rätt till men brister i vilka krav som ställs då hemmet också är en arbetsplats för många.

### *Betydelsen av genus och jämställdhet för arbetsmiljön*

Nedanstående iakttagelser görs med utgångspunkt från att vi inspekterar en kvinnokodad verksamhet. Någon jämförelse mellan manliga och kvinnliga arbetstagare har inte gjorts.

- Det har framkommit att ett stort antal arbetsuppgifter är "osynliga". Arbetsuppgifter, arbetssituationer och arbetsmoment saknas vid undersökningar och riskbedömningar i arbetsmiljön. Exempel på osynliga arbetsuppgifter/sådana arbetsuppgifter är transporter, städning av egna lokaler, tvätt av egna arbetskläder, införande av digitala lösningar utan att säkerställa kunskapen hos arbetstagarna samt brist på möten för kunskapsöverföring för stöd och hjälp i arbetet.
- I våra tidigare tillsynsaktiviteter har vi konstaterat att första linjens chefer har ett stort antal underställda och hög arbetsbelastning och vi ser att problemen delvis kvarstår. Vi har i denna insats dessutom stött på flera chefer som under kollegors sjukdom, chefsbyten och semester haft totalt mellan 120-150 underställda medarbetare.



- Vi har sett att lokalerna inom hemtjänsten kan vara undermåliga och små i förhållande till antalet arbetstagare. Till exempel arbetstagare som sitter och dokumenterar på en dator i det gemensamma personalutrymmet, cyklar som står parkerade inomhus och att tvätt hänger inne i omklädningsrummet.

#### *Huvudmannanivå*

- Det finns arbetsplatser med hög sjukfrånvaro utan att högsta ledningen känner till det. Det läggs mycket ansvar på första linjen. Politiker eller styrelser förväntar sig att arbetsmiljön ska lösas på enhetsnivå trots begränsade resurser.
- Politiker eller styrelsemedlemmar har ofta otillräckliga kunskaper om sitt arbetsmiljöansvar. Vi uppfattar att de har brukarfokus.
- Ett varierat intresse från huvudmännen, alltifrån att "lite måste man tåla" till ett verkligt intresse och engagemang för att göra förbättringar. Problemet ligger i svårigheten att rekrytera personal eller brist på resurser.

#### *7.3 Exempel på krav*

Se bilaga 2 för ytterligare redovisning av krav.

- Att arbetsgivaren ska ha rutiner för sitt arbetsmiljöarbete, både på övergripande nivå men även verksamhetsanpassade rutiner.
- Att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma risker i arbetsmiljön för arbetstagarna och upprätta en skriftlig handlingsplan av åtgärder som inte genomförs omedelbart.
- Att arbetsgivare ska se till att arbetstagare har kunskap om arbetet och dess risker.
- Att arbetsgivare ska se till att resurserna i arbetet anpassas till kraven i arbetet för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning.
- Att arbetsgivaren ska så långt det är praktiskt möjligt ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen.
- Att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillräckliga kunskaper och information för att förebygga belastningsskaderisker i arbetsmiljön.
- Att arbetsgivaren har förteckningar över de kemikalier som hanteras i verksamheten samt säkerhetsdatablad för produkterna som används och den skyddsutrustning som krävs.





#### *7.4 Betydelsen av genus och jämställdhet för arbetsmiljön*

Vid återkopplingsinspektioner på huvudmannanivå har alltid genus- och jämställdhetsperspektiv kopplat till inspektionsinsatserna på arbetsställena samt tidigare erfarenheter av risker i arbetsmiljön i kvinnokodade verksamheter lyfts upp till dialog. Vi har synliggjort de brister vi uppmärksammat i organisationen och ställt krav på arbetsgivaren för förbättringar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, se exempel ovan 7.3.

#### *7.5 Myndighetssamverkan (enligt överenskommelse med Försäkringskassan)*

Försäkringskassan har medverkat i de flesta återkopplingsinspektionerna på huvudmannanivå. Vi har fått övervägande positiva synpunkter från huvudmännen, berörda inspektörer och handläggare kring myndighetssamverkan.

### **8. Diskussion och slutsatser**

Arbetsmiljöverkets uppdrag från regeringen var att genomföra tillsyn av arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Vi genomförde uppdraget, se rapport 2018/007023 daterad 2019-02-26 och valde att fortsätta tillsynsinsatsen även 2019. Det har varit en omfattande tillsynsinsats och kravställanden visar på att vi i 87 % av våra inspektioner ställt krav på förbättrande åtgärder inom äldreomsorgen. Alla arbetsgivare har fått krav, utifrån konstaterade brister på arbetsställenivå eller på huvudmannanivå, eller både och.

Vi har vid våra uppföljningar sett att brister och risker i arbetsmiljön har åtgärdats. I de fall brister och risker inte har åtgärdats har vi gått vidare med underrättelser och förelägganden eller förbud.

Genom att inspektera några arbetsställen och sedan genomföra återkopplingsinspektion på huvudmannanivå har förbättrande åtgärder i arbetsmiljön berört alla verksamheter/enheter även de vi inte besökt genom att vi ställt krav till arbetsgivaren. Exempel på arbetsmiljöåtgärder som arbetsgivare har vidtagit tydliggjort rutiner för det förebyggande arbetsmiljöarbetet, infört OSA-undersökningar och riskbedömningar, infört ergonomiutbildningar, åtgärdat brister i lokaler.

Vi har konstaterat stora brister och risker i arbetsmiljön, men också sett att många förbättrande åtgärder vidtagits för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Det har givetvis en avgörande betydelse att de åtgärder som arbetsgivare redan vidtagit kontrolleras och om det behövs att arbetsgivare vidtar nya åtgärder för att bevara och skapa en hållbar arbetsmiljö inom äldreomsorgen.



### 8.1 Lärdomar

Det har stor betydelse att inspektionsinsatsen även omfattar den beslutande nivån - politiska- och förvaltningschefsnivån eller styrelser (huvudmannanivå). Ledningens engagemang är avgörande för att ge personalen de rätta förutsättningarna för balans mellan resurser och krav i äldreomsorgsverksamheten. Detta gäller givetvis ledningens stöd till både chefer och omvårdnadspersonal.

Det finns ett stort behov av att förbättra det förebyggande arbetsmiljöarbetet inom hemtjänst och äldreboenden. Vi har sett många brister, som till exempel att arbetstagare använder egen bil, mobiltelefon och dator för att lösa brist på tillgång av dessa, att allt arbete inte synliggörs (till exempel receptuttag, transport av prover, städning av personallokal eller tvätt av arbetskläder), emotionella påfrestningar i kontakt med brukare och anhöriga, brister i arbetsmiljökunskap, att arbetsgivaren inte har undersökt hälsorisker med att operativa chefer är tillgängliga utanför sin arbetstid, och så vidare. De krav vi har ställt syftar till att förbättra det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket också innefattar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Ett genusmedvetet och aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete kräver att rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken, det vill säga att rutiner och instruktioner är kända och inkluderar organisationens alla nivåer – där alla vet vem som ansvarar för vad i arbetsmiljöarbetet.

Den här tillsynsinsatsen visar att det går att göra förbättringar i arbetsmiljön för dem som arbetar i hemtjänst och på äldreboenden. För att det ska vara möjligt är det dock nödvändigt att alla involverade parter med stort engagemang fortsätter det viktiga arbetsmiljöarbetet när nu Arbetsmiljöverket avslutar tillsynsinsatsen.

En god arbetsmiljö för arbetstagarna i hemtjänst och på äldreboenden är grunden till att inte bli sjuk eller skadad av arbetet. Det är också en förutsättning för att säkra framtidens kompetensförsörjning.

### Kontaktperson

Britt-Marie Henriksson, projektledare

Peter Burman, projektägare



## Bilaga 1, Besökta arbetsgivare

A & O ANSVAR OCH OMSORG AB  
A&O TEMABO AB  
AB SOLOM  
AB VÅRDSTYRKAN I STOCKHOLM  
ADEOCARE AB  
ADIUM OMSORG AB  
ALINGSÅS KOMMUN  
ALMINIA AB  
ALVESTA KOMMUN  
ANEBY KOMMUN  
ARVIDSJAURS KOMMUN  
ARVIKA KOMMUN  
ATTENDO SVERIGE AB  
AVESTA KOMMUN  
BJUVS KOMMUN  
BODENS KOMMUN  
BOLLEBYGDS KOMMUN  
BOLLNÄS KOMMUN  
BORLÄNGE KOMMUN  
BORÅS KOMMUN  
BOTKYRKA KOMMUN  
BROMÖLLA KOMMUN  
BRÄCKE DIAKONI  
BRÄCKE KOMMUN  
BURLÖVS KOMMUN  
BÅSTADS KOMMUN  
DANDERYDS KOMMUN  
EDA KOMMUN  
EKERÖ KOMMUN  
EKSJÖ KOMMUN  
ENKÖPINGS KOMMUN  
ERSTA DIAKONISÄLLSKAP  
ESKILSTUNA KOMMUN  
ESLÖVS KOMMUN  
ESSUNGA KOMMUN  
FALU KOMMUN  
FINSPÅNGS KOMMUN  
FLENS KOMMUN  
FORSHAGA KOMMUN  
FÖRENADE CARE AB  
FÖRENINGEN BLOMSTERFONDEN  
GERTRUD CARE AB  
GISLAVEDS KOMMUN  
GNESTA KOMMUN  
GOTLANDS KOMMUN  
GULLSPÅNGS KOMMUN  
GÄLLIVARE KOMMUN  
GÄVLE KOMMUN  
GÖTEBORGS KOMMUN  
Sdf Askim-Frölunda-Högsbo  
Sdf centrum  
Sdf Västra Hisingen  
Sdf Örgryte-Härlanda  
GÖTENE KOMMUN  
HABO KOMMUN  
HAGFORS KOMMUN  
HALLSBERGS KOMMUN  
HAMMARÖ KOMMUN  
HANINGE KOMMUN  
HAPARANDA KOMMUN  
HEBY KOMMUN  
HEDEMORA KOMMUN  
HELSINGBORGSKOMMUN  
HJO KOMMUN  
HOFORS KOMMUN  
HUDDINGE KOMMUN  
HUDIKSVALLS KOMMUN  
HULTSFREDS KOMMUN  
HÄRNÖSANDS KOMMUN  
HÄRRYDA KOMMUN  
HÄSSLEHOLMS KOMMUN  
HÖGANÄS OMSORG AB  
HÖGSBY KOMMUN  
HÖRBY KOMMUN



HÖÖRS KOMMUN  
INVITA OMVÅRDNAD AB  
JÄRFÄLLA KOMMUN  
JÖNKÖPINGS KOMMUN  
KALIX KOMMUN  
KARLSBORGS KOMMUN  
KARLSKOGA KOMMUN  
KARLSTADS KOMMUN  
KATRINEHOLMS KOMMUN  
KAVAT VÅRD AB  
KILS KOMMUN  
KINDA KOMMUN  
KLIPPANS KOMMUN  
KRAMFORS KOMMUN  
KRISTIANSTADS KOMMUN  
KRISTINEHAMNS KOMMUN  
KUMLA KOMMUN  
KUNGSÖRS KOMMUN  
KUNGÄLVS KOMMUN  
KÄVLINGE KOMMUN  
KÖPINGS KOMMUN  
LANDSKRONA KOMMUN  
LAXÅ KOMMUN  
LERUMS KOMMUN  
LIDINGÖ KOMMUN  
LINDESBERGS KOMMUN  
LINKÖPINGS KOMMUN  
LJUSNARSBERGS KOMMUN  
LUDVIKA KOMMUN  
LULEÅ KOMMUN  
LUNDS KOMMUN  
LYCKSELE KOMMUN  
MALMÖ KOMMUN  
MALUNG-SÄLENS KOMMUN  
MARKARYDS KOMMUN  
MELLERUDS KOMMUN  
MORA KOMMUN  
MOTALA KOMMUN  
MUNKEDALS KOMMUN  
MÖLNDALS KOMMUN  
MÖRBYLÅNGA KOMMUN

NORDANSTIGS KOMMUN  
NORLANDIA CARE AB  
NORRKÖPINGS KOMMUN  
NORRTÄLJES GEMENSAMMA  
HÄLSO-/SJUKVÅRD OCH OMSORG  
NYKÖPINGS KOMMUN  
NYNÄSHAMNS KOMMUN  
NÄSSJÖ KOMMUN  
OLIVIA HEMOMSORG AB  
OLOFSTRÖMS KOMMUN  
ORUST KOMMUN  
OSBY KOMMUN  
OVANÅKERS KOMMUN  
PARTILLE KOMMUN  
PERSTORPS KOMMUN  
PITEÅ KOMMUN  
RAGUNDA KOMMUN  
ROBERTSFORS KOMMUN  
RÄTTVIKS KOMMUN  
SALA KOMMUN  
SALEMS KOMMUN  
SANDVIKENS KOMMUN  
SIGTUNA KOMMUN  
SJÖBO KOMMUN  
SKARA KOMMUN  
SKURUPS KOMMUN  
SKÖVDE KOMMUN  
SMEDJEBACKENS KOMMUN  
SOLLEFTEÅ KOMMUN  
SOLNA KOMMUN  
SORSELE KOMMUN  
STENUNGSUNDS KOMMUN  
STOCKHOLMS KOMMUN  
Sdf Enskede-Årsta-Vantör  
Sdf Farsta  
Sdf Hägersten-Liljeholmen  
Sdf Hässelby-Vällingby  
STRÄNGNÄS KOMMUN  
STRÖMSUNDS KOMMUN  
SUNDSVALLS KOMMUN



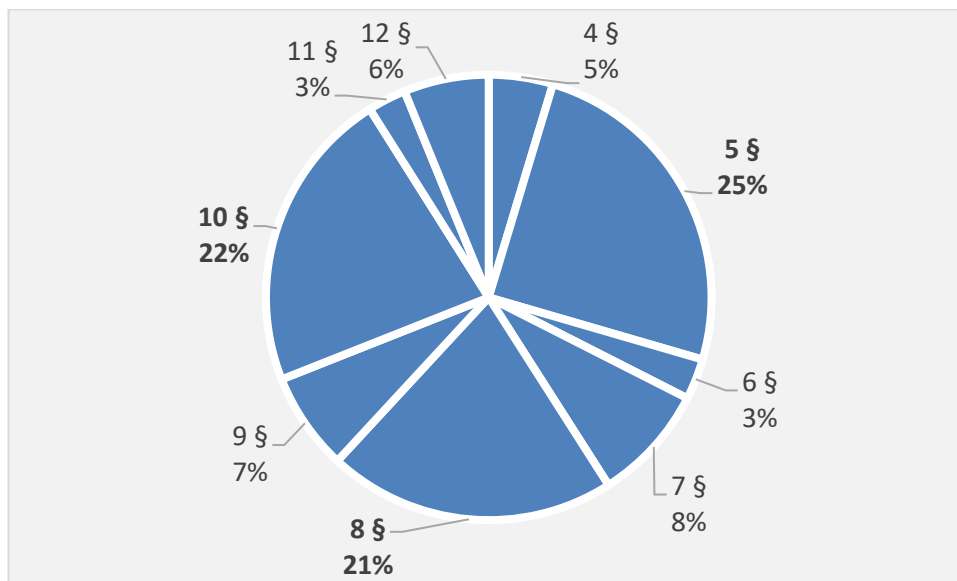
SVALÖVS KOMMUN  
SVEDALA KOMMUN  
SÄFFLE KOMMUN  
SÄTERS KOMMUN  
SÖDERHAMNS KOMMUN  
SÖDERTÄLJE KOMMUN  
SÖLVESBORGS KOMMUN  
TANUMS KOMMUN  
TEAM ASSISTANS I GÖTEBORG AB  
TIBRO KOMMUN  
TINGSRYDS KOMMUN  
TJÖRNS KOMMUN  
TOMELILLA KOMMUN  
TRANEMO KOMMUN  
TRANÅS KOMMUN  
TRE STIFTELSE  
TRELLEBORGS KOMMUN  
TROLLHÄTTANS KOMMUN  
TROSA KOMMUN  
ULRICEHAMNS KOMMUN  
UMEÅ KOMMUN  
UPPLANDS VÄSBY KOMMUN  
UPPLANDS-BRO KOMMUN  
UPPSALA KOMMUN  
UPPVIDINGE KOMMUN  
VADSTENA KOMMUN  
VAGGERYDS KOMMUN  
VARA KOMMUN  
VARDAGA AB  
VETLANDA KOMMUN  
VIMMERBY KOMMUN  
VINGÅKERS KOMMUN  
VIONORD OMSORG & SERVICE ÖST AB  
VÄNERSBORGS KOMMUN  
VÄNNÄS KOMMUN  
VÄRMDÖ KOMMUN  
VÄSTERÅS KOMMUN  
VÄXJÖ KOMMUN  
YSTAD KOMMUN

ÅRE KOMMUN  
ÅSTORPS KOMMUN  
ÅTVIDABERGS KOMMUN  
ÄLDRELIV I STOCKHOLM AB  
ÄLVSBYNS KOMMUN  
ÄNGELHOLMS KOMMUN  
ÖCKERÖ KOMMUN  
ÖREBRO KOMMUN  
ÖRKELLJUNGA KOMMUN  
ÖSTERSUNDS KOMMUN  
ÖSTHAMMARS KOMMUN



## Bilaga 2, Kravhänvisningar systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö, och belastningsergonomi

Andel kravhänvisningar per paragraf - AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

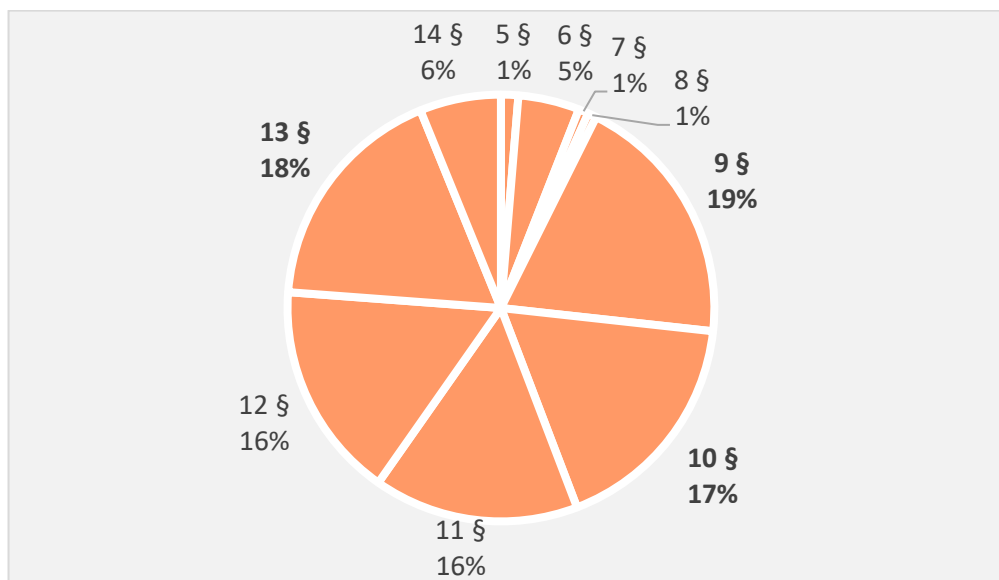


De tre mest återkommande kraven för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet handlar om:

- att arbetsgivaren ska ha rutiner för sitt arbetsmiljöarbete, både på övergripande nivå men även verksamhetsanpassade rutiner i verksamheter
- att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma risker i arbetsmiljön för arbetstagarna
- att arbetsgivaren ska upprätta en skriftlig handlingsplan av åtgärder som inte genomförs omedelbart



Andel kravhänvisningar per paragraf - AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

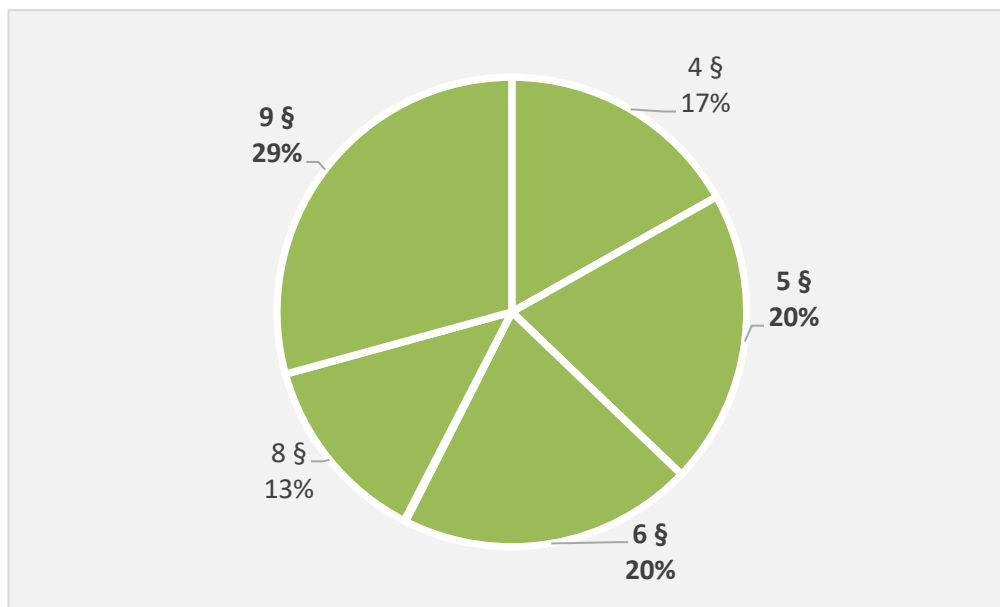


De tre mest återkommande kraven för att förbättra den organisatoriska och social arbetsmiljön handlar om:

- att arbetsgivare ska se till att resurserna i arbetet anpassas till kraven i arbetet för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning
- att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till
  1. Vilka arbetsuppgifter som de ska utföra.
  2. Vilket resultat som ska uppnås med arbetet.
  3. Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur.
  4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när den tillgängliga tiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.
  5. Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkt 1-5.
- att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och vidta åtgärder för att motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling



### Andel kravhänvisningar per paragraf - AFS 2012:2 Belastningsergonomi



De tre mest återkommande kraven för att minska risker för belastningsskador handlar om:

- att arbetsgivaren ska så långt det är praktiskt möjligt ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen
- att arbetsgivaren ska ordna arbetsplatsen så att man minskar eller undviker risken för arbetstagarna att drabbas av belastningsbesvär, särskilt i ryggen, vid manuell hantering av bördor och laster eller vid andra arbetsuppgifter som kräver kraftutövning
- att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillräckliga kunskaper och information för att förebygga belastningsskaderisker i arbetsmiljön