



Avdelningen för inspektion
Eva Åberg,
010-730 95 53
arbetsmiljoverket@av.se

KNIVSTA KOMMUN

741 75 KNIVSTA

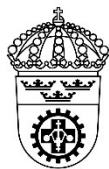
Resultatet av inspektionen 3 september 2025

Ert organisationsnummer:	212000-3013
Arbetsställe:	ÄLDRE OCH HANDIKAPPOMSORG
Kontrollplats:	FAKTORNS GATA 4-6, KNIVSTA
Kontrolldatum:	3 och 4 september 2025
Deltagare i inspektionen:	Vassunda/ Ångby 3 september: Anna Larsson, enhetschef Elisabeth Andersson, Arbetsplatsombud Jessica Torslund, gruppleadare Eva Åberg, arbetsmiljöinspektör Lagga/Långhundra 4 september: Anna Larsson, enhetschef Elisabeth Andersson, arbetsplatsombud Marie Eriksson, arbetstagare Eva Åberg, arbetsmiljöinspektör Centrum 4 september: Anna Larsson, enhetschef Elisabeth Andersson, arbetsplatsombud Pernilla Sjögren, arbetstagare Eva Åberg, arbetsmiljöinspektör

Vi var hos er den 3 och 4 september 2025 och inspekterade ert arbetsmiljöarbete. Vid inspektionen såg vi en del som fungerade bra, men vi hittade också en del som ni behöver förbättra. I det här inspektionsmeddelandet redovisar vi de brister vi såg och de krav vi nu ställer.

Ni ska skicka ett svar till oss

Skicka ert svar till oss genom e-post till arbetsmiljoverket@av.se eller till angiven postadress i sidfoten sidan 1 senast **den 4 december 2025**. Beskriv hur ni har uppfyllt kraven, och hur skyddsombud och arbetstagare har varit delaktiga i detta.



Ert svar bör vara underskrivet av skyddsombudet så att vi kan se att skyddsombudet har läst det. Skriv vår beteckning 2025/036718 i svaret.

Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

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

Brister och krav

Brist 1: Introduktion - rutiner

Ni har rutiner för hur ni ger introduktion i arbetet till arbetstagare som är nya, vikarierar, har fått nya arbetsuppgifter eller återkommer efter längre frånvaro. I er checklista för introduktion saknas information om hur ni bedriver ert systematiska arbetsmiljöarbete i verksamheten samt vilka risker som finns i arbetet och hur man skyddar sig mot dessa.

Om ni inte har rutiner för introduktionen kan det leda till att arbetstagarna inte känner till de risker som arbetet kan medföra, och hur de ska arbeta säkert. Då kan riskerna leda till att arbetstagare blir sjuka eller skadar sig i arbetet.

Information:

Det är viktigt att introduktionen utformas så att alla arbetstagare kan förstå, oavsett ålder, erfarenhet, språkkunskaper och eventuell funktionsnedsättning.

Krav:

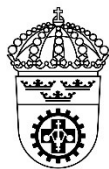
1.1 Ni ska komplettera checklistan i era rutiner som beskriver hur ni ger introduktion i arbetet till arbetstagare som är nyanställda, vikarierar, har fått nya arbetsuppgifter eller återkommer efter en längre frånvaro.

Genom introduktionen ska arbetstagaren förstå:

- det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen,
- de risker som finns i verksamheten och hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt, samt
- vem arbetstagarna kan vända sig till när det gäller arbetsmiljöfrågor.

Rutinerna ska ange hur och när introduktionen ska genomföras, och vem som ansvarar för att den genomförs.

Se 10 och 8 §§ AFS 2023:1.



Brist 2: Organisatorisk och social arbetsmiljö – arbetsbelastning, undersökning och riskbedömning

Det framkom att ni inte tillräckligt har undersökt arbetsbelastningen med avseende på obalans mellan krav och resurser i arbetet och därefter bedömt risken för ohälsa för dessa grupper av arbetstagare.

Vid inspektionen framkom att ni inte undersökt den totala vårdtyngden och utifrån detta undersökt om det finns balans mellan krav och resurser i arbetet.

Om ni inte tillräckligt undersöker arbetsbelastningen med avseende på obalans mellan krav och resurser i arbetet och bedömer risken för ohälsa så kan det innebära att ni felbedömer risker och därför inte vidtar åtgärder för att komma tillrätta med risker för ohälsosam arbetsbelastning. Det kan betyda en ökad risk för ohälsa hos arbetstagarna på såväl kort som lång sikt.

Information:

Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare.

Det är viktigt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan fler eller andra åtgärder behöva vidtas.

Krav:

2.1 a) Ni ska undersöka den totala vårdtyngden hos era brukare samt arbetsbelastningen för era arbetstagare och ta reda på om resurserna för arbetet är anpassade till kraven i arbetet.

b) Utifrån resultatet av undersökningen ska ni bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och av den ska det framgå vilka riskerna är och om de är allvarliga.

c) Ni utifrån resultatet av undersökningen och riskbedömningen upprätta en skriftlig handlingsplan för de åtgärder som ni anser behöver vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och som inte genomförs omedelbart.

Av handlingsplanen ska det framgå:

- vad som ska göras,
- när åtgärderna ska vara gjorda, och
- vem som ska se till att de görs.

Genomförda åtgärder ska kontrolleras för att säkerställa att de fått den effekt ni ville ha.

Se 2 kap. 6 § AFS 2023:2, 11 och 13 §§ AFS 2023:1 samt 3 kap. 2 § AML.



Brist 3: Organisatorisk och social arbetsmiljö – arbetsbelastning, kännedom om arbetet

Vid inspektion framkom det att ni har arbetstagare som inte har tillräcklig kännedom om vissa förhållanden i arbetet. Det framkom att det finns oklarheter om arbetsuppgifter hos arbetstagarna då vissa gör det som förväntas utifrån beslut och andra gör mer än vad som är inom ramen för besluten.

Detta kan leda till onödiga krav och belastningar för arbetstagarna och svårigheter för er att motverka ohälsosam arbetsbelastning.

Om ni inte vidtar tillräckliga åtgärder för att dessa grupper av arbetstagare får kännedom om förhållandena i arbetet innebär det en ökad risk för att dessa arbetstagare drabbas av ohälsa

Krav:

3.1 Ni ska se till att arbetstagarna får kännedom om:

- vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
- vilka resultat de ska uppnå,
- vilka egna befogenheter de har att bestämma över föregående punkter.

Ni ska redovisa för Arbetsmiljöverket hur ni har gått tillväga för att se till att berörda arbetstagare känner till ovanstående punkter.

Se 2 kap. 7 § AFS 2023:2, 13 § AFS 2023:1 samt 7 kap. 3 § AML.

Brist 4: Rapportering av ohälsa, olycksfall och tillbud - rutiner

Ni har rutiner för hur era arbetstagare rapporterar ohälsa, olycksfall eller tillbud som inträffar i verksamheten. Vid inspektionen framkom att det är oklart om alla arbetstagare känner till vad ett tillbud är och vad som ska rapporteras.

Om ni inte har rutiner ökar risken att ni inte får reda på inträffade händelser och därmed inte kan utreda orsakerna och förebygga att något liknande händer igen.

Krav:

4.1 Ni ska komplettera era rutiner som beskriver hur era arbetstagare ska rapportera ohälsa, olycksfall och tillbud som inträffar i verksamheten.

Rutinerna ska minst ange:

- att arbetstagare ska rapportera till arbetsgivaren om det inträffar ohälsa, olycksfall eller tillbud i arbetet,
- vad som räknas som en sådan ohälsa, ett sådant olycksfall respektive ett sådant tillbud i arbetet som de ska rapportera, samt
- hur arbetstagare ska rapportera, och till vem.

Se 10, 12, 6 och 8 §§ AFS 2023:1.



Vad kan hända om ni inte åtgärdar bristerna?

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

Vad är föreläggande och förbud?

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

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

Läs mer om arbetsmiljö och reglerna på av.se

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

Information om privata arbetsmiljökonsulter

Det finns privata arbetsmiljökonsulter på marknaden som erbjuder stöd åt arbetsgivares arbetsmiljöarbete mot ersättning. Vissa av dem säger sig vara samarbetspartners med Arbetsmiljöverket, vilket vi beklagar då Arbetsmiljöverket aldrig har sådana samarbeten.

Alla brev och mail från Arbetsmiljöverket är allmänna handlingar. Det innebär att andra kan ta del av breven, vilket också är förklaringen till att ni kan bli kontaktade av sådana företag.

Har ni frågor går det bra att kontakta oss.

Eva Åberg
arbetsmiljöinspektör



ARBETSMILJÖ
VERKET

INSPEKTIONSMEDDELANDE

Datum
2025-09-05

Vår beteckning
2025/036718

Sid
6 (6)

Kopia till

anna.larsson@knivsta.se

elisabeth.andersson@knivsta.se