



REVISIONSRAPPORT

GRANSKNING AV arbetsmiljöarbetet

Revisionskontoret

Jan-Olov Undvall

Certifierad kommunal revisor

Dnr: REV/5/2023

Innehållsförteckning

1	SAMMANFATTNING.....	3
2	INLEDNING/BAKGRUND	4
3	SYFTE, REVISIONSFRÅGA OCH AVGRÄNSNING.....	4
4	REVISIONSKRITERIER.....	5
5	ANSVARIG STYRELSE/NÄMND	5
6	METOD.....	5
7	RESULTAT AV GRANSKNINGEN	6
7.1	STYRNING AV ARBETSMILJÖARBETET.....	6
7.1.1	Mål	7
7.1.2	Rutiner och riktlinjer	8
7.2	ANSVARSFÖRDELNING.....	9
7.3	FÖRUTSÄTTNINGAR.....	13
7.4	UPPFÖLJNING OCH KONTROLL.....	18
7.5	RISKANALYS	21
7.6	ÅTERREDOVISNING TILL ANSVARIG STYRELSE OCH NÄMND	22
7.7	SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER.....	23
7.7.1	Svar på revisionsfrågorna	23
8	KVALITETSSÄKRING.....	24
9	UNDERTECKNANDE.....	24
10	REFERENSER.....	25
11	BILAGA 1 PRESENTATION AV RISKANALYS FÖR 2023.....	26
12	BILAGA 2 UNDERSÖKNING AV ARBETSMILJÖARBETE	27

1 SAMMANFATTNING

Regionens revisorer har genom revisionskontoret genomfört en granskning av arbetsmiljöarbetet. Granskningen har syftat till att se om regionstyrelsen och nämnderna har en tillfredsställande uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet. En avgränsning har skett till hälso- och sjukvårdsnämnden och regionstyrelsen som övergripande ansvarig för personalpolitiska åtgärder.

Granskningen visar att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har en delvis tillfredsställande styrning, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet.

- Vi bedömer att styrningen är tillfredsställande utifrån de krav som ställs i lag och föreskrifter. Vi rekommenderar dock att styrelse och hälso- och sjukvårdsnämnden sträva mot fler mätbara mål och/eller indikatorer för att bredda styrningen att spegla fler perspektiv.
- Ansvarsfördelningen för arbetsmiljöarbetet är stort sett tillfredsställande men det finns delar i nuvarande ansvarsfördelningen som behöver ses över.
- Delvis saknas tillfredsställande förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är tillfredsställande att chefernas befogenheter har ökat när det gäller anställningar och lönesättning, dock gäller det inte arbetsmiljöåtgärder kopplade till lokaler. Enhetschefer saknar tillräckligt med tid att egna sig åt arbetsmiljöarbete och då framför allt avsaknad av tid för dokumentation. Vi bedömer att avsaknad av ändamålsenliga IT-system för planering och uppföljning också är en brist i sammanhanget.
- Vi bedömer att uppföljningen är delvis tillfredsställande. Det finns uppföljningsbara mål och uppdrag för arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen skulle dock kunna vara mer omfattande och spegla flera delar av arbetsmiljön, men begränsas av svårighet att få fram uppgifter från olika system.
- Vi bedömer att riskanalyser för arbetsmiljöarbetet är delvis tillfredsställande. Riskanalyser genomförs vid större verksamhetsförändringar, men riskanalyser som hör samman med vardagshändelser är ett förbättringsområde.
- Vi anser att åtgärder vidtagits kopplade till identifierade risker. Några sådana exempel är införande av skyddsronde för chefer. Ökat nyttjande av hyrpersonal är en åtgärd som har medfört drägligare arbetsmiljö för de som varit fast anställda, åtgärden är dock inte ekonomiskt hållbar. En generell brist verkar dock vara lokalfrågan, där chefer saknar befogenheter att besluta om åtgärder.
- Vi bedömer att återredovisningen till regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden är delvis tillfredsställande. Det som är tillfredsställande är att mål och uppdrag återredovisas samlat i den årliga uppföljningen. Det som inte är tillfredsställande handlar om brister i uppföljningssystem som medför att uppföljningen begränsas till det som är möjligt att följa upp och inte alltid vad som är mest väsentligt.

2 INLEDNING/BAKGRUND

Regionens revisorer har mot bakgrund av sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt det angeläget att genomföra en granskning av arbetsmiljöarbetet.

Personalen är regionens viktigaste resurs samtidigt som regionen inom flera områden har svårt att rekrytera personal och har många långtidssjukskrivningar. Bristen på personal har ökat under de senaste åren och berör allt fler yrkeskategorier. Då personalbristen är så omfattande är det extra viktigt att i möjligaste mån undvika arbetsrelaterade sjukskrivningar. En effektiv rehabiliteringsprocess är viktig för en återgång till arbete.

Arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet har stor betydelse för att behålla personal och undvika att långa sjukskrivningar uppstår. Inom delar av förvaltningen är arbetsmiljön ansträngd och flera anmälningar till arbetsmiljöverket har gjorts.

3 SYFTE, REVISIONSFRÅGA OCH AVGRÄNSNING

Granskningens syfte är att svara på om ansvariga nämnder har en tillfredsställande styrning, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet.

Revisionsfrågor

- Finns en tillfredsställande styrning av arbetsmiljöarbetet i form av policy, mål, rutiner och riktlinjer?
- Finns en tillfredsställande ansvarsfördelning?
- Finns tillfredsställande förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i form av kunskap och kompetenser, avsatt tid, befogenheter, IT-stöd etc?
- Finns en tillfredsställande uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet?
- Genomförs en tillfredsställande analys utifrån vad som framkommer i uppföljningar och kontroller och vidtas åtgärder?
- Genomförs riskanalyser inför större verksamhetsförändringar?
- Sker en tillfredsställande återredovisning till ansvarig nämnd?

Avgränsning

Granskningen är avgränsad till HR-avdelningen och tre verksamhetsområden inom hälso- och sjukvårdsnämnden.

Fokus för granskningen har varit enhetschefernas förutsättningar då närmaste chef anses ha stor betydelse för ett fungerande arbetsmiljöarbete.

4 REVISIONSKRITERIER

Vår bedömning har utgått från:

- Kommunallagen (2017:725)
- Regionplan 2023–2025
- Reglementen
- Av regionfullmäktige beslutade, för granskningen relevanta policys, styrdokument och planer.
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö

5 ANSVARIG STYRELSE/NÄMND

Ansvariga nämnder är regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden.

6 METOD

Granskningen har utförts genom inhämtning och granskning av relevanta dokument och intervjuer med berörda tjänstemän och politiker.

Djupintervjuer har genomförts med ordförande för regionstyrelsen, ordförande för hälso- och sjukvårdsnämnden, hälso- och sjukvårdsdirektör, divisionschefer, områdeschefer, personaldirektör och HR-strateg.

En enkätundersökning har också ingått som en del i granskningens genomförande. Ett totalutskick till enhetschefer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, totalt 129 chefer. Av dessa har 79 svarat på enkäten vilket motsvarar 61 procent.

Substansgranskning har utförts för att i erforderlig omfattning verifiera gjorda utsagor samt att system och rutiner fungerar på avsett sätt.

7 RESULTAT AV GRANSKNINGEN

7.1 STYRNING AV ARBETSMILJÖARBETET

Revisionsfråga: Finns en tillfredsställande styrning av arbetsmiljöarbetet i form av policy, mål, rutiner och riktlinjer?

Arbetsmiljöarbetet styrs i huvudsak genom arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljölagen ger övergripande anvisningar om hur arbetsmiljön ska vara (1) medan Arbetsmiljöverket ger ut ett antal olika föreskrifter som förtydligar lagens mening (2).

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att den uppfyller föreskrifternas krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka risker i verksamheten och vidta åtgärder. Åtgärder som inte omedelbart kan vidtas på en gång ska planeras för senare åtgärder (3).

Systematiskt arbetsmiljöarbete



I denna granskning har vi fokuserat på föreskrifterna om ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Syftet med ett systematiskt arbetsmiljöarbete är att arbetet ska integreras i den dagliga verksamheten och inte vara en sidoverksamhet (3). Arbetsgivaren ska fastställa en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska kunna förebyggas (4).

Regionens policy fokuserar på det hälsofrämjande

I den av regionfullmäktige beslutade personalpolitiska policyn finns en beskrivning av hur arbetsförhållandena ska vara för att förebygga ohälsa. I policyn framgår att fokus för en hälsofrämjande och utvecklande arbetsmiljö är på det friska och arbetsmiljöarbetet handlar om att skapa förutsättningar för medarbetare att behålla, förstärka och förbättra sin hälsa. (5).

Av policyn framgår att arbetsgivaren ska agera på tidiga tecken på ohälsa eller sjukskrivning genom att skapa förutsättningar och klimat för en dialog i tidigt skede. Vidare framgår att hela verksamheten ska vara fri från tobaksbruk och alkohol och att regionen som arbetsgivare ska agera förebyggande i tidigt skede (5).

Den personalpolitiska policyn ska ligga till grund för utformning av målen i regionplanen och målen i styrelsens och nämndernas verksamhetsplaner. Även övriga planer som berör arbetsmiljöarbetet ska utgå ifrån policyn, enligt HR-direktören.

Regionplanen – utveckla en hälsofrämjande arbetsmiljö

Av regionplanen framgår att arbetsmiljöarbetet är en viktig del av utvecklingen av verksamheten och att fokus ska vara att skapa förutsättningar för medarbetarna att behålla, förstärka och förbättra sin hälsa. Vidare framgår av planen att samtliga medarbetare också har ett ansvar i detta genom att bidra till ett inkluderande och utvecklande arbetsklimat i arbetsgruppen.

Av regionplanen framgår även att arbetstagare ska ges goda möjligheter att påverka den egna arbetssituationen och arbetstiderna tillsammans med verksamhetens behov och hälsosamma förhållningssätt. För detta behöver verksamheten organiseras, planeras och ledas så att möjligheten till delaktighet och samverkan mellan chef och medarbetare är goda. Att arbeta med den digitala arbetsmiljön nämns också i sammanhanget som viktigt.

I regionplanen ger fullmäktige följande uppdrag till styrelsen och nämnderna för 2023:

- Regionstyrelsen och nämnderna ska utveckla ett mer förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och säkerställa att detta sker på samtliga nivåer i organisationen.
- Hälso- och sjukvårdsnämnden ska skapa bättre förutsättningar för en balans mellan krav och resurser för att utveckla en hälsofrämjande arbetsmiljö.

7.1.1 Mål

Arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska bidra till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa (6).

Mål för arbetsmiljöarbetet

Regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har formulerat följande mål i sin verksamhetsplan när det gäller arbetsmiljöarbetet:

- Bibehålla hälsofrämjande index i nivå med 2022 års resultat.
- Följa frisktalet från 2024. Av målbeskrivningen framgår att det handlar om att införa frisktal som mätbar variabel som komplement till sjukfrånvaron. (Enbart styrelsen)
- Arbeta med årliga uppföljningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningarna ska ske i Stratsys för samtliga verksamheter. (Enbart styrelsen)
- Tillvarata och sprida kunskap kring organisering som bidrar till återhämtning i arbetet. (Enbart styrelsen)
- Att en högre andel enheter ska uppnå ett hälsofrämjande index som överstiger 4,5 av 6,0 i arbetsmiljöenkäten.
- Att sjukfrånvaron ska vara lägre än 5 procent.
- Medellång och lång sjukskrivning ska minska (Enbart hälso- och sjukvårdsnämnden)

Uppdraget/målet om bättre balans mellan krav och resurser

Hälso- och sjukvårdsnämnden har för 2023 ett särskilt uppdrag om att skapa bättre förutsättningar för balans mellan krav och resurser för att utveckla en hälsosam arbetsmiljö. Utifrån detta uppdrag har nämnden formulerat ett verksamhetsmål som handlar om att förutsättningar för en rimlig arbetsbelastning och hälsofrämjande arbetsmiljö ska tydliggöras.

I uppdrags/målbeskrivningen framgår att en god arbetsmiljö innebär att risk för arbetsrelaterad ohälsa minskas. Åtgärder för en god arbetsmiljö kan handla om tydlighet och prioriteringar av arbetsuppgifter.

Vidare framgår att uppdraget ska ta fasta på föreskriften om organisatorisk- och social arbetsmiljö och att utifrån föreskriften göra bedömningar om vilka åtgärder som behöver genomföras. I föreskriften ställs bland annat krav på att förebygga stressrelaterad ohälsa, men även kränkande särbehandling och mobbing regleras i föreskriften (3).

På frågan om hur målet ska följas upp, svarar HR-strategen att det blir en fråga om vilka aktiviteter som genomförts i delår- och årsbokslut och vid verksamhetsuppföljningar.

Samtliga intervjuade som fått frågan känner till uppdraget/målet och har vidtagit olika aktiviteter för att uppnå detta. Exempel på aktiviteter som nämnts vid intervjuer är att anlita hyrpersonal och/eller införa utbudsbegränsningar.

Hälso- och sjukvårdsdirektören nämner att det även kan handla om att hitta bra arbetstidsmodeller och schemaläggning så att möjlighet finns att ta ut raster. Det kan också handla om att göra riskbedömningar i vardagen. Ett återhämtningsprojekt har också startats upp som handlar om att organisera för återhämtning under arbetstiden. Även prioriteringar och förtydligande av uppdrag är åtgärder som syftar till att uppnå en bättre balans, enligt hälso- och sjukvårdsdirektören.

Från intervjuade divisions- och områdeschefer återges några exempel på aktiviteter:

- Divisionschefen för Division Nära vård planerar att analysera hur många underställda varje chef har och att se till att antalet inte blir allt för stort. En annan aktivitet är att införa tillitsbaserat ledarskap.
- Divisionschefen för Division Kirurgi svarar att hon följer beläggningsgraden på vårdavdelningarna, förekomsten av utlokaliserade patienter och återinläggningar inom 30 dagar. När det gäller mottagningar handlar det om att införa produktions- och kapacitetsplanering.
- Områdeschefen för Område Kirurgi har fått lägga en budget utifrån bemanningsläget. Inom öppenvården har det handlat om att införa produktionsplanering.
- Inom Område Psykiatri pågår ett arbete med att se över bemanningsnormer, en översyn av arbetssätt och uppdatering av huvudöverenskommelsen med primärvården om ansvarsförhållanden. Det pågår också ett arbete med att skapa reflexionstid för medarbetarna och utöka antalet ST-tjänster för läkare.

7.1.2 Rutiner och riktlinjer

Av föreskriften om ett systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att det ska finnas skriftliga rutiner och riktlinjer som beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska gå till (4). På regionens intranät under fliken "Arbetsmiljö rutiner och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet" finns rutiner och riktlinjer samlade.

En riktlinje som på ett sammanfattande sätt beskriver tillvägagångsätt samt ansvarsförhållanden och uppföljning av arbetsmiljöarbetet är arbetsmiljöriktlinjen (2). Riktlinjen syftar till att ge en övergripande bild över ansvarsförhållanden och vilka delar som ingår och hur arbetet ska följas upp. Dokumentet ger också en beskrivning av de olika processer som arbetsmiljöarbetet omfattar.

Införande av en modul för systematiskt arbetsmiljöarbete i Stratsys

Det finns från och med 2023 en specifik modul i Stratsys för arbetsmiljöarbete där rutinbeskrivningar för de olika delarna av arbetsmiljöarbetet finns beskrivna mer detaljerat.

Enligt HR-strategen för arbetsmiljö har införandet av modulen om arbetsmiljö i Stratsys ökat förutsättningarna för en mer strukturerad och sammanhållen planering, uppföljning och egenkontroll. Modulen möjliggör också en aggregering av planering och uppföljning till högre nivåer.

Av intervjuade framgår att det finns tillräckligt med rutiner. En divisionschef nämner dock att rutinerna möjligen borde vara bättre koordinerade.

Utifrån arbetsmiljörapporten tas en arbetsmiljöhandlingsplan fram

I januari ska en arbetsmiljörapport tas fram där föregående års systematiska arbetsmiljöarbete som skyddsronder, avvikelser, medarbetarsamtal, sjukskrivningsstatistik mm redovisas. Utifrån rapporten ska en arbetsmiljöhandlingsplan tas fram utifrån de risker som framkommit i arbetsmiljörapporten. En uppföljning av arbetsmiljöhandlingsplanen ska ske i maj (2). Enligt intervjuad HR-strateg är planen flexibel på så sätt att ändringar kan ske under året.

Bedömning

- Styrningen är tillfredsställande utifrån de krav som ställs i lag och föreskrifter. Det finns en fastställd arbetsmiljöpolicy. Det finns mål som följer föreskrifter och arbetet är integrerad som en del i den ordinarie styrningen. Det finns rutiner och riktlinjer som följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Rekommendation

- Vi rekommenderar Regionstyrelsen och Hälso- och sjukvårdsnämnden att sträva efter fler mätbara mål och/eller indikatorer för att bredda styrningen att spegla fler perspektiv. För att en sådan styrning ska vara möjlig över tid behöver uppgifterna gå att få fram per automatik ur systemen.

7.2 ANSVARFÖRDELNING

Revisionsfråga: Finns en tillfredsställande ansvarsfördelning?

Rollfördelningen kring arbetsmiljön är på övergripande nivå densamma som för andra arbetsområden i regionen. Ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet är regionfullmäktige som ansvarar för styrelsens och nämndernas resurstilldelning samt fastställande av mål och uppdrag (1).

De förtroendevalda i styrelse och nämnd ska se till att det finns förutsättningar i form av tydliga och rimliga uppdrag. Det handlar också om att se till att det finns kompetens och kunskap samt de befogenheter som krävs för att bedriva ett tillfredsställande arbetsmiljöarbete (1).

Ansvarsfördelningen framgår av reglementena

I regionstyrelsens reglemente framgår att styrelsen har verksamhetsansvar och därtill hörande arbetsmiljöansvar för förvaltningsområde regionstaben. Motsvarande ansvar har hälso- och sjukvårdsnämnden för sitt förvaltningsområde (7).

Styrelsen har även ansvar för att det finns förutsättningar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete i form av arbetsmiljöpolitiska beslut. I styrelsens reglemente står det att regionstyrelsen ska ha hand om regionövergripande frågor som personalpolitiskt behöver hållas ihop (7).

HR-direktören beskriver styrelsen som ansvarig för att utveckla personalpolitiken och skapa förutsättningar för nämnden att arbeta med sin arbetsmiljö. Ordförande för styrelsen ger

samma beskrivning, men betonar att fullmäktige är ytterst ansvarig för arbetsmiljön. Ordförande för regionstyrelsen tycker att ansvarsfördelningen mellan styrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden är tydlig, men tyckte att det var tydligare när styrelsen också var hälso- och sjukvårdsnämnd.

Huvudprincipen är att högsta ledningen har det yttersta ansvaret så länge inte en särskild arbetsmiljöuppgift har fördelats ner i organisationen. Även om uppgiften har fördelats kvarstår det yttersta ansvaret hos högsta ledningen (1).

Skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgift - obligatoriskt

I kommuner och regioner är det obligatoriskt att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna. Denna fördelning bör vara undertecknad av både den som fördelar uppgifter samt den som åtar sig den (1). Varje chef som inte kan utföra en arbetsmiljöuppgift på grund av otillräckliga befogenheter, resurser eller kunskaper ska returnera ärendet till närmaste chef (8).

Av enkätsvaren framgår att 95 procent av enhetscheferna har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgiften. Enligt intervjuade divisions- och områdeschefer ska det finnas en skriftlig delegering, saknas det är det ett misstag som skett.

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter utgår från regiondirektören

Den skriftliga fördelningen sker från regiondirektören till förvaltningsområdeschef och vidare till berörda chefer. Det är regiondirektören som på en övergripande nivå ansvarar för att verksamheterna bedriver ett arbetsmiljöarbete. Regiondirektören ska också beakta arbetsmiljökonsekvenser när verksamhetsplan och budget upprättas samt att nödvändiga resurser för arbetsmiljöarbete avsetts (8).

Innehållet i arbetsmiljöuppgiften är likartad för förvaltningschef och verksamhetschefer. Det som skiljer sig är organisatorisk omfattning. Enligt de intervjuade följer fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna verksamhetsansvaret. Arbetsmiljöuppgifter för förvaltningschef och verksamhetschefer består av följande delar:

- Fördelningen av uppgifterna är tydliga och dokumenterade.
- Underställda chefer har de befogenheter och resurser som behövs.
- En årlig skriftlig sammanställning görs av ohälsa, olycksfall och tillbud.
- En årlig skriftlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöansvaret (8).

Enligt HR-strategen för arbetsmiljö blir en förvaltningschef eller områdeschef också enhetschef för sina närmaste underställda chefer, vilket innebär samma ansvar som för en enhetschef. I år har det därför för första gången genomförts en skyddsron för underställda chefer.

Enhetschefens ansvar är följande:

- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs inom enheten
- Medarbetarnas delaktighet
- Kontinuerligt stödja och följa upp att medarbetarna fullgör sina uppgifter för att förebygga ohälsa
- Ingripa om någon överträder interna eller externa regler för att förebygga ohälsa (8).

Den enskilda medarbetaren är skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet och följa de föreskrifter och skyddsanordningar som finns. Medarbetarna ska också rapportera om ohälsa, olycksfall och tillbud samt risker i arbetsmiljön (8).

HR ansvar - ge stöd och vara samordnare

HR-avdelningens ansvar i arbetsmiljöarbetet är att vara samordnare och ge professionellt stöd till chefer i deras arbetsgivarroll. HR ansvarar också för att ta fram rutiner och riktlinjer och systematiskt utvärdera, återkoppla och ta initiativ till förbättringar (8). HR ansvarar för att forma personalpolitiken och att följa upp den, samt att se till att det sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete, enligt HR-direktören.

HR-ledning och hälso- och sjukvårdsledning har ibland olika perspektiv

Hälso- och sjukvårdsdirektören upplever ansvarsfördelningen som ändamålsenlig, men kan ibland uppleva att HS-ledningen och HR-ledningen har lite olika tidsperspektiv på hur fort vissa ärenden ska hanteras och nämner som exempel översynen av arbetstidsavtalet. Hälso- och sjukvårdsdirektören har önskemål om en snabbare hantering då hon upplever behovet av en översyn som överhängande, men får inte samma gensvar från HR.

I samband med faktagranskningen framhåller HR-direktören att utvärderingen skett skyndsamt och enligt regionstyrelsens uppdrag. Enligt den ursprungliga överenskommelsen skulle en utvärdering ske 12 månader efter införandet som var klart januari 2022. Regionstyrelsen beslutade i mars 2022 om att utvärderingen skulle tidigareläggas, vilket var endast två månader efter att avtalet implementerats. Tidsperspektivet har varit avhängigt av möjligheten att kunna sammanställa fakta och göra analyser, vilket kräver att arbetstidsavtalet tillämpats under en tid. Utvärderingen genomfördes från hösten 2022 och slutfördes i april 2023. Utifrån omständigheterna har det dock varit svårt att i ett då tidigt skede bedöma om avtalet syfte uppfyllts, enligt HR-direktören.

Övriga intervjuade linjechefer anser att ansvarsfördelningen känns relevant, dock önskar flera intervjuade att i ansvaret för HR omfattar att också tillhandahålla ett mer handgripligt stöd. I samband med faktagranskningen poängterar HR-strategen att det läggs 5,2 mkr på företagshälsovård varje år som också är handgripligt stöd i just arbetsmiljöfrågor.

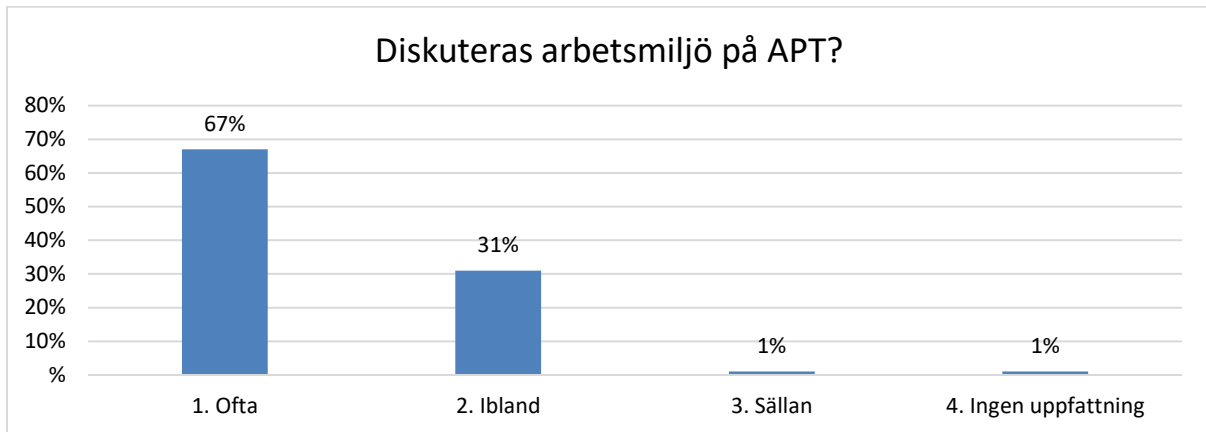
Samverkan med arbetstagarna

Inom regionen är samverkanskommittéer tillika skyddskommittéer enligt Arbetsmiljölagen. Det finns samverkanskommittéer på region, förvaltning och områdesnivå. Skyddskommittéerna har ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet samt delta vid framtagande av policyer och strategier. Samverkansorganisationerna är rådgivande organ och kan inte fatta några egna beslut (2).

Sammanställningar av rapporterade avvikelser och sjukskrivningar redovisas i skyddskommittéerna, enligt HR-strategen.

Samverkan om arbetsmiljö ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet på arbetsplatsen och arbetsmiljöfrågor ska tas upp på arbetsplatsträffar (2).

Enligt enkäten till enhetschefer svarar 97 procent att arbetsmiljöfrågor tas upp på arbetsplatsträffar i varierande omfattning. En områdeschef poängterar dock att det ibland kan vara svårt att hitta bra tider för arbetsplatsträffar inom slutenvården och få en bra uppslutning.



Bedömning

- Ansvarsfördelningen är i stort sett tillfredsställande då det finns en delegation av arbetsmiljöuppgiften, styrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens ansvar framgår av reglementena och uppfattningen bland intervjuade och enkäten visar att den är ändamålsenlig.
- Vi bedömer dock att det finns delar i nuvarande ansvarsfördelning som behöver ses över. Hälso- och sjukvårdsledningen vill få till en skyndsam förändring av arbetstidsavtalet då man upplever att nuvarande avtal är ett hinder för att behålla och rekrytera personal, vilket påverkar arbetsmiljön negativt och även genomförandet av verksamhetsuppdraget. HR-ledningen som är ansvarig för översynen vill genomföra en förutsättningslös utvärdering för att se om innevarande avtal uppfyller syftet och för att göra detta förutsätter det att avtalet nyttjats en viss tid för faktainsamling, analys för att dra slutsatser.

7.3 FÖRUTSÄTTNINGAR

Revisionsfråga: Finns tillfredsställande förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i form av kunskap och kompetenser, avsatt tid, befogenheter, IT-stöd etc?

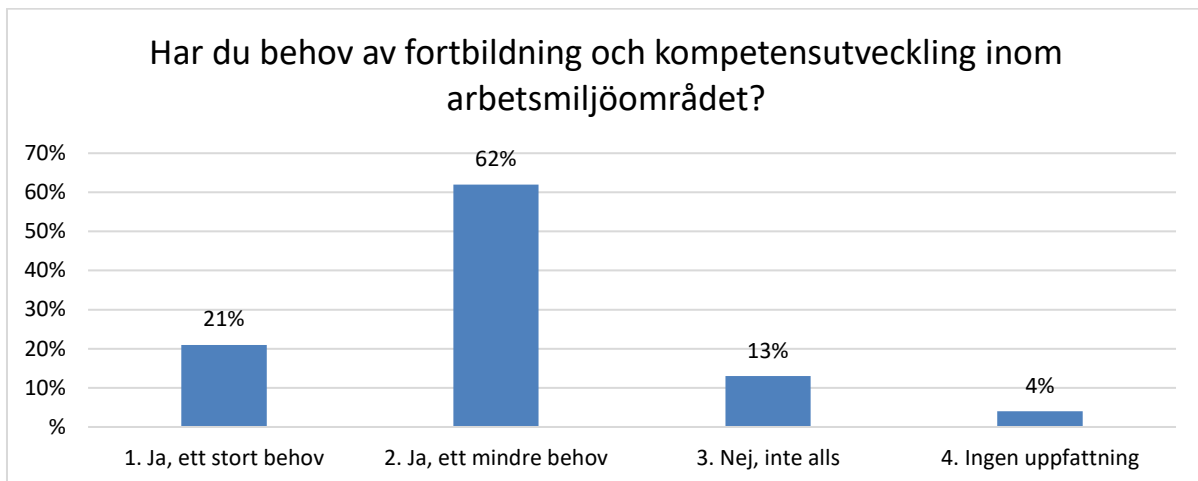
Det finns behov av fortbildning inom arbetsmiljöarbetet

Enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete ska den som har fått arbetsmiljöuppgiften ha kunskap om regler som har betydelse för arbetsmiljön, förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall, åtgärder för att förebygga ohälsa samt arbetsförhållanden som främjar arbetsmiljön (1). Chefer och arbetsledare ska dessutom ha kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling och motverkar mobbing (6).

På frågan om vilka utbildningar som erbjuds, svarar HR-direktören att det finns dels arbetsmiljöutbildning som riktar sig till chefer och skyddsombud, dels arbetsmiljöutbildning inom chefsutvecklingsprogrammet.

Förekomsten av arbetsmiljöutbildningar bekräftas av intervjuade chefer, framför allt ingår det som en del i utbildningsprogrammet ny som chef. En verksamhetschef poängterar dock att för de som arbetat lite längre saknas fortbildning. I samband med faktagranskning nämner HR-strategen att chefsutbildningen innehåller ett avsnitt om arbetsmiljö, men arbetsmiljöutbildningen är en särskild utbildning som alla chefer ska gå vart femte år. Utöver det finns bland annat finns hälsofrämjande ledarskap och rehabiliterings som fördjupningskurser, enligt HR-strategen.

Av enkätresultatet framgår att det finns ett behov av fortbildning inom arbetsmiljöområdet, då det är 83 procent av enhetscheferna som uppger sig ha ett utbildningsbehov i varierande grad.



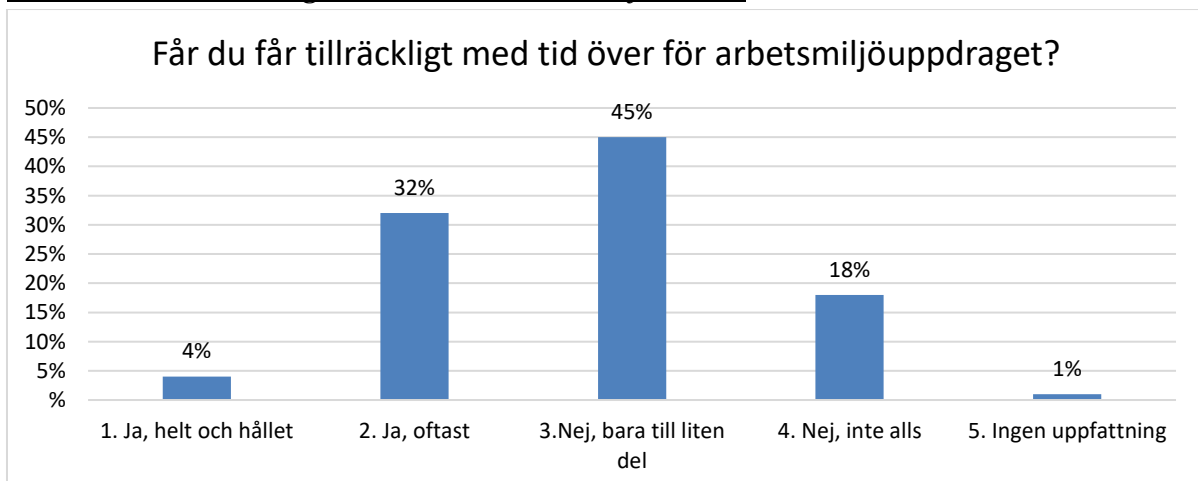
God kompetens hos personalen - betydelse för arbetsmiljön

För god arbetsmiljö är det av betydelse att personalen har tillfredsställande kunskaper för det arbete de utför. Områdeschef för kirurgi betonar att god kompetens har stor betydelse för att de anställda ska känna en trygghet i det de gör.

På frågan om hur det ser ut med fortbildningsinsatser för personalen svarar intervjuade chefer att det har blivit bättre jämfört med tidigare, men att det finns ett behov av ytterligare utbildning. Divisionschef för division Kirurgi nämner KTC och introduktionsprogram för nyanställda som pågående fortbildningsinsatser. Det som genomgående saknas är möjligheten att skicka personal på externa utbildningar.

Enligt resultatet från regionens medarbetarenkät ligger resultatet på frågan om jag har tillräcklig kunskap och kompetens utifrån de krav som ställs svarar man att det har man. På en skala från 1–6 är utfallet 5, ett resultat som varit stabilt de senaste åren (9).

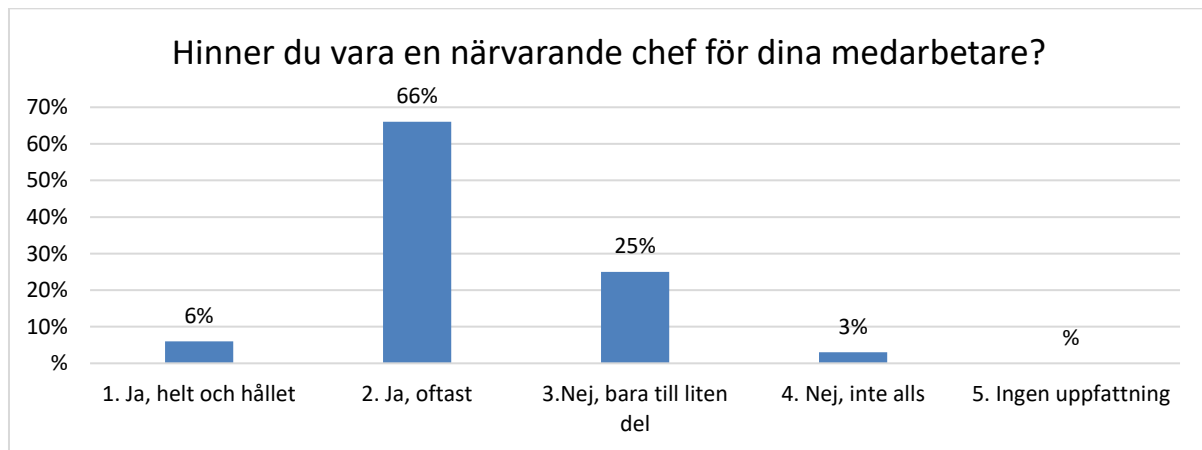
Chefer saknar tillräckligt avsatt tid för arbetsmiljöarbetet



Av enkätresultatet framgår att flera chefer saknar tillräckligt med tid för arbetsmiljöarbetet, 63 procent av enhetscheferna uppger sig sakna tillräckligt med tid. Av några kommentarer till enkäten framgår följande:

- [...] det är ett ansträngt läge, att det inte är mycket man kan styra över och därmed blir tiden knapp [...]
- Tid över finns inte
- Skulle vilja ha mer tid för arbetsmiljö och kvalitetsarbete, men mycket av min tid går åt scheman [...]
- Tiden för att jobba strukturerat finns inte [...]
- Har valt att prioritera detta i det dagliga arbetet, men tid för dokumentation finns inte alltid
- Handlar om bemanning och schemaläggning vilket tar mer tid än vad som finns
- Summan av alla arbetsuppgifter är för stor i förhållande till arbetstiden.

Intervjuade divisionschefer och områdeschef framhåller att det framför allt är riskanalyser i det dagliga arbetet som inte dokumenteras på grund av tidsbrist.



Av några kommentarerna till enkäten framgår följande:

- Det är svårt att vara närvarande chef då man har flera enheter med flera mil mellan och ska sköta allt själv [...]
- Är fysiskt närvarande men mycket upptagen, oftast digitala möten varför, det blir ett arbete utöver ordinarie tid [...]
- Detta är det svåraste att få till i tillräcklig omfattning.
- När obligatoriska möten, utbildningar, uppföljningar och skriftliga redogörelser ska lämnas in så fylls almanackan av dessa uppgifter [...]
- Det är nog det jag prioriterar mest av allt i alla fall.

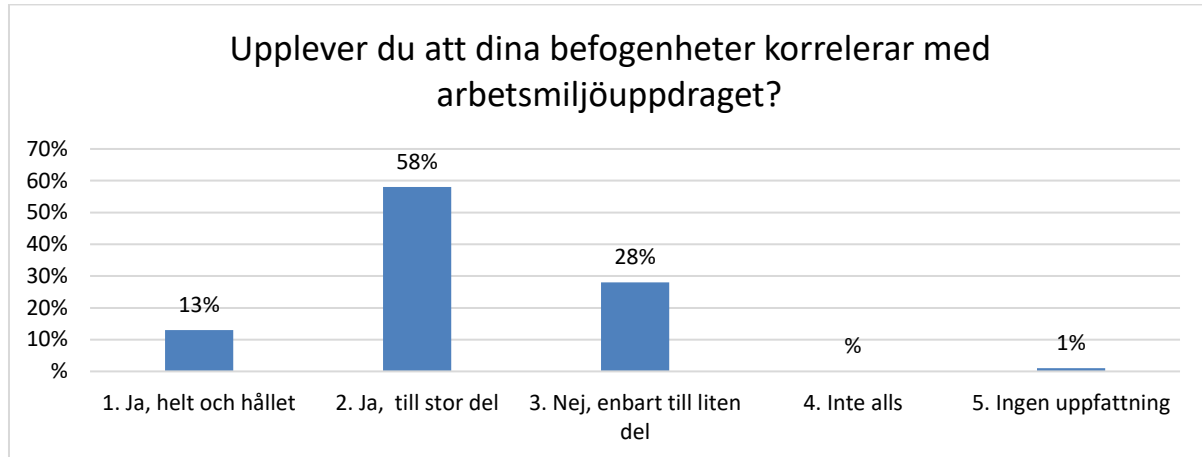
Chefernas befogenheter har ökat – dock inte gällande lokaler

Av intervjuerna framgår att enhetschefer återfått befogenheter när det gäller att anställa och sätta lön. Att återfå befogenheter när det gäller att anställa och anlita hyrpersonal uppges ha haft en positiv inverkan för arbetsmiljöarbetet. Det uppges ha medfört en lugnare tempo på avdelningarna och möjliggjort satsningar på kompetensutveckling, enligt intervjuade chefer.

För några år sedan blev enhetschefer av med befogenheter för lönesättning och möjligheten till anställning. Beslut avseende anställning skulle tas av hälso- och sjukvårdsdirektören. Enhetscheferna kan dock fortfarande inte helt själva fatta beslut utan måste först stämma av med överordnad chef, men förändringen har medfört en smidigare och snabbare hantering mot tidigare, enligt intervjuade chefer.

Dock framhåller flera chefer att befogenheter saknas när det gäller utformning av lokaler. Att besluta om åtgärder i lokaler som orsakar ett arbetsmiljöproblem, har linjechefer inte mandat att göra.

Av enkätresultatet uppger 72 procent av enhetscheferna att man har befogenheter som korrelerar med arbetsmiljöuppdraget. I kommentarerna nämns framför allt att det saknas vissa befogenheter över lokalfrågor.



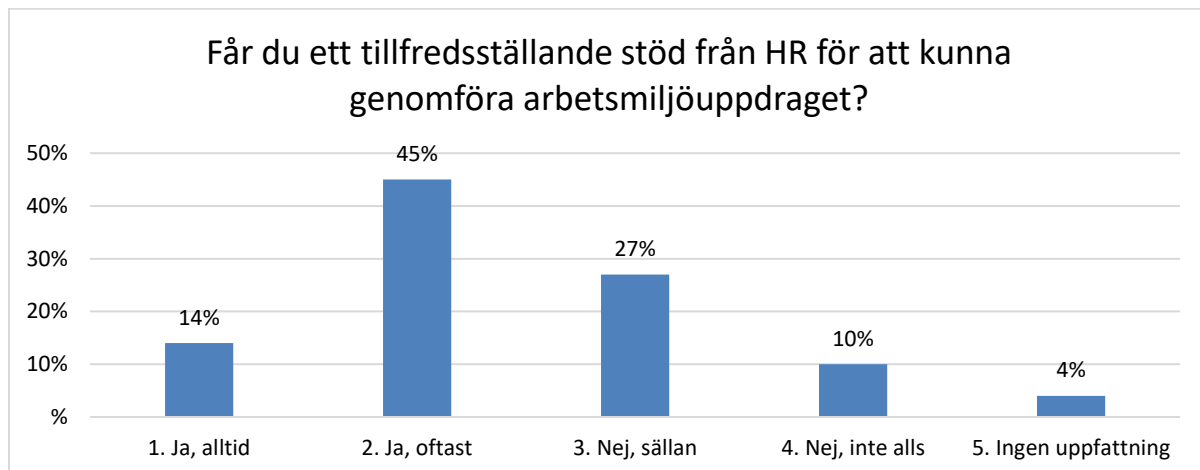
- *[...] på vissa delar beställer man jobb men detta får man ingen återkoppling på, ex varma, kalla, syrefattiga lokaler, andra delar som enhetschef inte kan påverka är bemanningsnormen.*
- *Jag har inte mandat att göra utbudsbegränsningar vilket gör det svårt att ge mina medarbetare en optimal arbetsmiljö*
- *Det största arbetsmiljöproblemet är för få arbetsplatser [...] lokalernas utformning skapar hinder för utveckling och växt. Försämrar arbetsmiljön när det blir trångt i lokalerna, ex platser för återhämtning.*
- *Verksamhetsuppdraget och arbetsmiljöuppdraget kolliderar när personalbristen är stor*

Olika uppfattningar gällande stödet från HR

Det finns delade uppfattningar när det gäller stödet från HR. Av intervjuade divisionschefer och områdeschefer framgår att man tycker att HR har en bra kompetens och i många avseenden ger ett bra stöd. Dock uppges inte HR besitta kompetens när det gäller arbetssätt och schemaläggning. Det man också saknar är mer handgripligt stöd från HR, inte enbart bli hänvisad till att läsa ett dokument.

I samband med faktagranskningen poängterar HR-direktören att stödfunktionen för bemanningsplanering och schemaläggning finns inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen efter en överenskommelse mellan HR och förvaltningen. En verksamhetsutvecklare med bland annat inriktning mot att utveckla organisation samt utgöra stödfunktion för bemanning och arbetstidsplanering inrättades inom hälso- och sjukvårdsområdesförvaltningen juli 2021.

HR-strategen nämner i samband med faktagranskningen att verksamhetsfrågor och hälsosam schemaläggning måste ske i samarbete med verksamheten. Verksamheten har verksamhetsplaneringsansvaret och HR ansvarar för avtalen.



Enkätresultatet för enhetschefer visar att 59 procent tycker att man får ett stöd, men 37 procent inte tycker det. I kommentarerna till enkäten nämns att HR har bra kompetens, men verksamheterna saknar mer handfast hjälp.

IT-stödet för planering och uppföljning har en förbättringspotential

Av intervjuerna framgår att det finns brister i IT-stöd för planering och uppföljning. Det är svårt att få fram data och i vissa fall behöver uppgifterna räknas manuellt, som till exempel personalomsättning. Inte helt sällan är uppgifterna felaktiga och går inte använda. Det uppges också finnas brister när det gäller hur systemen är kompatibla och samverkar med varandra. Mer automatiserade uppföljningssystem efterfrågas av intervjuade chefer.

Personaldirektören nämnde vid intervjutillfället att tekniska lösningar för att underlätta rekryteringsarbetet planeras att införas, men står stilla på grund av överklagan i pågående upphandling. Ett schemaplaneringsverktyg finns, men formerna för införandet är inte färdiga, enligt HR-direktören. Enligt HR-strategen finns verktyg för bemanningsplanering på marknaden, inget beslut har dock tagits om stödet ska upphandlas.

I samband med faktagranskningen nämner HR-strategen att det också behövs nytt systemstöd och BI-system med integrerad statistik. Med ett sådant system går det att per automatik följa beläggning och arbetsbelastning.

SAM-modulen i Stratsys ger en bra överblick

Av intervjuer framgår att införandet av modulen om ett systematiskt arbetsmiljöarbete i Stratsys medfört ett bra stöd för planering, uppföljning och kontroll av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Man tycker att Stratsys ger en samlad bild och överblick av det systematiska arbetet. Dock uppger man att systemet är tidskrävande och att det behövs mer utbildning i systemet. En chef önskar att det olika modulerna vore bättre synkroniserade.

Bedömning

- Delvis saknas tillfredsställande förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är tillfredsställande att SAM-modulen ger en bra överblick över det systematiska arbetsmiljöarbetet och att chefernas befogenheter har ökat när det gäller anställningar och lönesättning, dock gäller det inte arbetsmiljöåtgärder kopplade till lokaler. Enhetschefer saknar tillräckligt med tid att ägna sig åt arbetsmiljöarbete och då framför allt avsaknad av tid för dokumentation. Vi bedömer att avsaknad av ändamålsenliga IT-system för planering och uppföljning också är en bristande förutsättning för ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

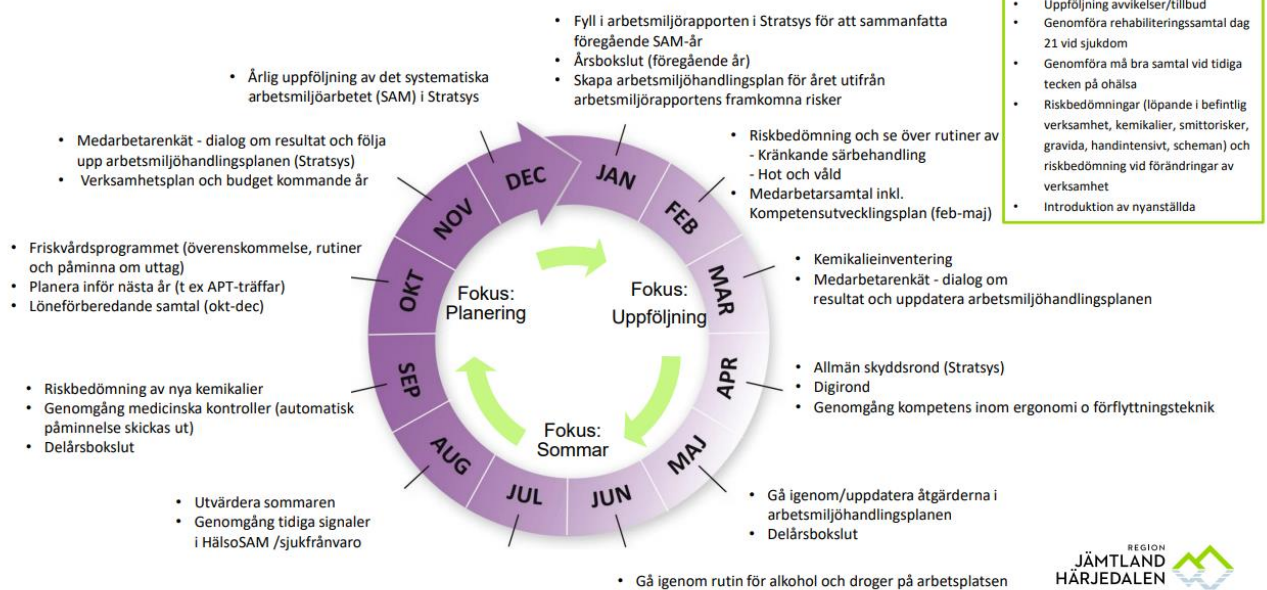
7.4 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

Revisionsfråga: Finns en tillfredsställande uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet?

Enligt föreskriften om ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligen (3).

Enligt årshjulet för regionens systematiska arbetsmiljöarbete ska en årlig uppföljning ske i december. Uppföljningen syftar till att få en bild av om regionen lever upp till lagar, föreskrifter, arbetsmiljöpolicy, samt följer övriga riktlinjer och rutiner när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet (2).

ÅRSHJUL SAM - Systematiskt arbetsmiljöarbete i Region Jämtland Härjedalen



Uppföljning av medarbetarenkäten görs två gånger per år

Uppföljning av medarbetarenkäten sker två gånger om året, i februari och oktober. Synpunkter har dock framkommit när det gäller tidpunkten för uppföljning då dessa månader innehåller lovveckor vilket påverkar svarsfrekvensen. Samtliga intervjuade chefer upplever att resultatet på medarbetarenkäten över lag är tillfredsställande, men det finns förbättringsområden. Förbättringsområdena handlar om man hinner slutföra sina arbetsuppgifter och möjligheten att påverka sina arbetsuppgifter. Områdeschefen för Område Kirurgi förklarar att det finns en svårighet att påverka sina arbetsuppgifter när man arbetar på en akutvårdsavdelning.

Resultatet av medarbetarenkäten återges på arbetsplatsträffar för att få till en diskussion bland medarbetarna, enligt intervjuade chefer.

Ordförande för regionstyrelsen har reflekterat över att resultatet av medarbetarenkäten ligger så stabilt från år till år och därför är det svårt att tolka resultatet utifrån vad som händer i regionen. I samband med faktagranskningen förklarar HR-strategen stabiliteten med att förändringar på aggregerad nivå inte blir så framträdande. Om man tittar på ett område framträder förändringarna mer. En annan förklaring är att medarbetarenkäten mäter friskfaktorer vilka är ganska stabila över tid.

Resultatet av medarbetarenkäten ligger till grund för framräknandet av det hälsofrämjande indexet som är ett måttal och mål för styrelsen och nämnder. Uppföljning av hälsofrämjande index sker i delår och årsbokslut.

För närvarande finns inte resultatet från medarbetarenkäten i Stratsys, men det planeras att återredovisas där enligt HR-strategen.

En områdeschef berättar att man valt att följa tre frågor från medarbetarenkäten månadsvis i en egen enkät för att hålla frågan levande. De frågor man följer är; *"trivsel på arbetsplatsen, jag har förutsättningar för mitt arbete och jag känner mig nöjd när jag går hem"*.

Uppföljning av sjukskrivningar

Uppföljningar av sjukskrivningar sker per tertial, årsbokslut samt i vissa månadsrapporter. Av intervjuade framkommer att det är den långa sjukskrivningen som är intressant att följa utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Dock poängterar flera chefer att en hög korttidssjukfrånvaron påverkar arbetsmiljön negativt för de som är kvarvarande. HR-strategen nämner att ett mål för att förbättra arbetsmiljön är därför att minska korttidsfrånvaron och tidiga insatser, den långa sjukfrånvaron ska följas upp och hanteras framför allt utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. Flera intervjuade nämner det hälsofrämjande teamet som ett bra stöd i arbetet med att minska sjukfrånvaron.

Uppföljning av beläggningsgrad, övertid med mera

Från intervjuade chefer framkommer att man också följer övertid, beläggningsgrad, omsättning bland medarbetare. Det sistnämnda har man dock fått handräkna. En divisionschef nämner att hon också följer upp återinläggning inom 30 dagar och utlokaliserade patienter.

Enligt divisionschefen för Division Kirurgi är en beläggningsgrad som är rimlig för både arbetsmiljö och patientsäkerhet högst 90 procent. Överstiger den 90 procent finns risk för både patientsäkerhet och arbetsmiljö. Totalt på sjukhuset är beläggningsgraden 90 procent, men på vissa kliniker är den 100 procent, vilket inte är bra, enligt divisionschefen. Man har därför beläggningsgraden som ett mål och framtagna aktiviteter för att minska den.

Enligt HR-strategen ställs en fråga i bokslutet om arbetsmiljön utifrån beläggningsgrad, bemanning, avvikelser med mera. Dessa delar ingår också i arbetsmiljörapporten och som en del i riskbedömningen inför nästkommande år.

Avvikelseberapporteringssystemet Centuri saknar analysverktyg.

Tillbud och arbetsskador ska rapporteras och utredas i regionens avvikelseberapporteringssystem Centuri 8 (2). När det gäller uppföljning av sammanställningar av gjorda avvikelser så saknas enligt uppgift ett verktyg för sammanställning och analys. Sammanställningen och analys sker enligt uppgift manuellt. Ett nytt avvikelssystem är dock under införande och patientsäkerhetsenheten håller i införandeprojektet, enligt HR-strategen.

Uppföljning genom Gröna korset

Uppföljning genomförs dagligen genom en uppföljningsmetod som kallas Gröna korset där man tar upp och diskuterar incidenter och händelser som inträffat under det senaste dygnet. Ett ställningstagande görs också om händelsen eller incidenten ska avvikelserapporteras eller inte. Gröna korset uppges sakna ett IT-baserat metodstöd för dokumentation och sammanställning vilket uppges vara en brist för det systematiska arbetssättet.

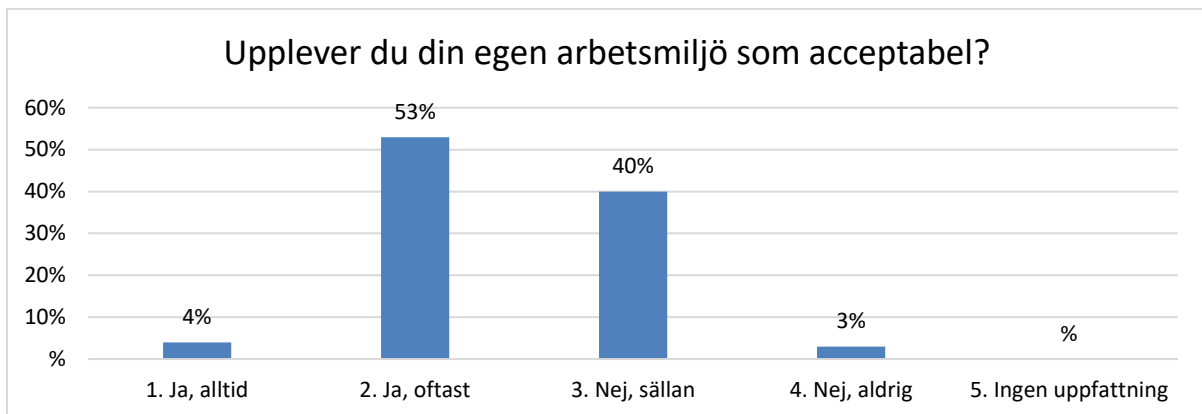
Enligt HR-strategen pågår en översyn för att se om det går att lyfta över risker från Gröna korset till modulen i Stratsys. Metoden med Gröna korsett kommer från ett patientsäkerhetsarbete och används på vårdavdelningar, enligt HR-strategen.

Ökat fokus på uppföljning av chefers arbetsmiljö

För 2023 genomförs skyddsronder för första gången även för chefer, enligt HR-strategen. Genomförandet av skydds rond sker av överordnad chef och skyddsombud. Syftet med skydds rond är att se vilka risker som finns i arbetet samt identifiera eventuella riskkällor (2).

Genomförandet av skyddsronder för chefer sker mot bakgrund av synpunkter från Arbetsmiljöverket som framfört att även chefers arbetsmiljö bör följas upp. Även i den årliga riskbedömningen har chefers arbetsmiljö identifierats som en risk, enligt HR-strategen. Intervjuade divisions- och områdeschefer uppger att de genomfört eller planerade att genomföra skyddsronder för sina underordnade chefer.

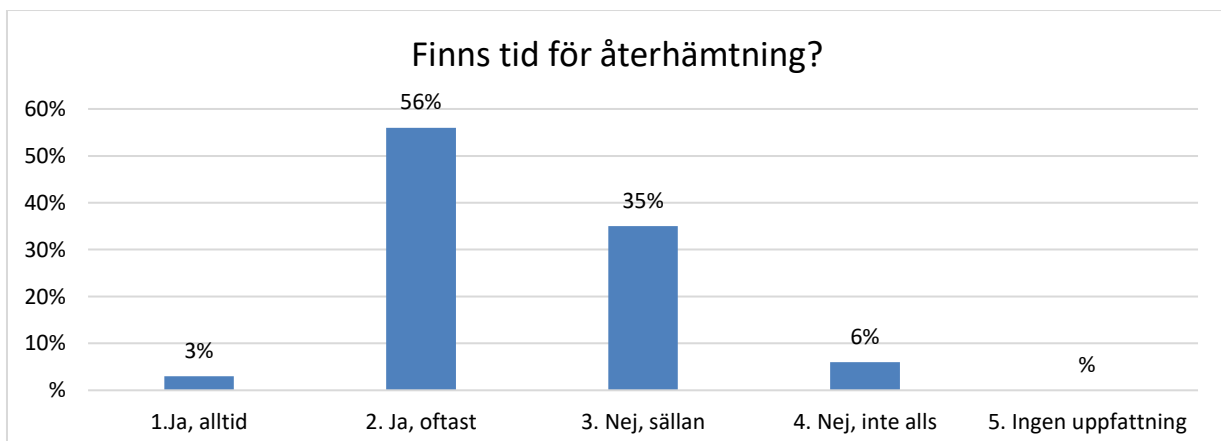
På enkätfrågan till enhetschefer om de upplever sin arbetsmiljö som acceptabel svarar 57 procent att den är acceptabel och 43 procent att den inte är det.



Några kommentarer från enkäten:

- Jag upplever ofta ett högt tryck på mig som chef
- Om jag skulle göra som alla förväntar mig att göra då skulle jag behöva minst 80 timmar/vecka
- har inget eget arbetsrum pga trånga lokaler
- Tidsbrist.
- Skulle vilja vara mer närvarande och tillgänglig
- Höga krav på tillgänglighet gör att etisk stress finns över att flexa någon timme. Orimliga krav på en vårdchef idag

På frågan om det finns tid för återhämtning svarar 59 procent att det gör det och 46 procent att det inte gör det.



Några kommentarer från enkäten:

- *Jag måste själv bevaka och planera för återhämtning, den kommer inte naturligt*
- *Det handlar om att jag får prioritera för återhämtning*
- *Många dagar som lunchen brinner inne [på grund av] olika möten som drar ut på tiden*
- *Lokalen är inte gjord så du kan återhämta dig, tid för paus finns men arbetsdagarna blir för långa och många gånger för mycket olika uppgifter på en och samma dag*

På enkätfrågan om du hinner vara en närvarande chef för dina medarbetare, svarar 72 procent att man gör det i varierande grad och 28 procent att man inte gör det.

Bedömning

- Vi bedömer att uppföljningen av arbetsmiljöarbetet är delvis tillfredsställande. Det finns uppföljningsbara mål och uppdrag för arbetet. Uppföljningen skulle dock kunna vara mer omfattande, men begränsas av svårigheter att få fram uppgifter från olika system.

7.5 RISKANALYS

Revisionsfråga: Genomförs en tillfredsställande analys utifrån vad som framkommer i uppföljningar och kontroller och vidtas åtgärder?

Enligt regionens riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete ska riskanalyser av arbetsmiljön genomföras kontinuerligt. Det handlar både om riskanalyser vid större förändringar och riskanalyser i det dagliga arbetet. En samlad riskbedömning ska ske i slutet av året. Riskanalyser ska dokumenteras och åtgärder vidtas för att reducera risken för att negativa händelser uppkommer. För åtgärder som inte omedelbart kan genomföras ska en handlingsplan tas fram (2).

När det gäller riskanalyser vid större förändringar handlar det om alla risker som inte utgör en del av den dagliga verksamheten. Det kan handla om organisatoriska förändringar, ombyggnationer eller införande av ny utrustning. Om en risk inte hänförs till någon större förändring, men bedöms vara återkommande och att åtgärder behöver ske på gruppnivå, ska risken dokumenteras som risker i det dagliga arbetet. En åtgärdsplan ska sedan tas fram utifrån den identifierade risken (2).

Enligt de intervjuade sker ofta riskanalyser vid större förändringar. Däremot behöver man bli bättre på riskbedömningar i det dagliga arbetet, framför allt finns det en förbättringspotential i att dokumentera risken.

I Stratsys finns från och med 2023 en modul för dokumentation av risker i det dagliga arbetet och förhoppningen bland intervjuade är att detta ska medföra att flera risker i det dagliga arbetet dokumenteras och hanteras.

HR-strategen berättar att bakgrunden till arbetet med att införa arbetsmiljöarbetet som en egen modul i Stratsys och visualiserade arbetet i form av ett årshjul var kritik från Arbetsmiljöverket om att olika uppföljningar och riskbedömningar hanterades åtskilda. Tidigare gjordes flera olika handlingsplaner med åtgärder, en för arbetsmiljöenkäten, en annan för riskbedömning vid förändring och en tredje för risker i det dagliga arbetet. Nu för man in åtgärder från dessa olika uppföljningar och riskbedömningar i en gemensam arbetsmiljöhandlingsplan.

Regionstyrelsen fick på sitt sammanträde i mars en redovisning av både identifierade riskområden för 2023, (identifierade risker och åtgärder för 2023 framgår i bilaga 2).

Bedömning

- Vi bedömer att riskanalyser för arbetsmiljöarbetet är delvis tillfredsställande. Riskanalyser genomförs vid större verksamhetsförändringar, men när det gäller riskanalyser som hör samman med vardagshändelser är det ett förbättringsområde.
- Vi anser att åtgärder vidtagits kopplade till identifierade risker. Några sådana exempel är införande av skyddsronnd för chefer. Ökat nyttjande av hyrpersonal är en åtgärd som har medfört drägligare arbetsmiljö för de som varit fast anställda, åtgärden är dock inte ekonomiskt långsikt hållbar. En generell brist verkar dock vara lokalfrågor, där chefer saknar befogenheter att besluta om åtgärder.

7.6 ÅTERREDOVISNING TILL ANSVARIG STYRELSE OCH NÄMND

Revisionsfråga: Sker en tillfredsställande återredovisning till ansvarig nämnd?

Styrelsen och nämnderna har alltid det yttersta ansvaret för en god arbetsmiljö (1). Enligt regionens styrmodell ska återredovisning till styrelse och ansvarig nämnd ske dels genom delårs- och årsbokslut, dels genom särskilda uppföljningar.

Regionstyrelsen

Vid styrelsens sammanträde i mars presenterades en redovisning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrelsen fick också en redovisning av en riskanalys för 2023 samt presentation av en handlingsplan för hälsa och arbetsmiljö (10). Enligt styrelsens uppföljningsplan planeras också en redovisning av arbetsmiljöarbetet i november.

För delårsbokslut och årsbokslut är det framför allt måluppfyllelsen och sjuktalen som redovisas. I delårsrapporten finns även en översiktlig beskrivning av det pågående arbetet med att införa modulen för ett systematiskt arbetsmiljöarbete i Stratsys samt beskrivning av ett pågående projekt som handlar om att möjliggöra tid för återhämnning under arbetstiden.

Hälso- och sjukvårdsnämnden

Hälso- och sjukvårdsnämnden följde upp arbetsmiljöarbetet inklusive medarbetarenkäten i juni. Enligt hälso- och sjukvårdsdirektören ska det ske en redovisning till nämnden även under hösten.

I tertialrapporten per april återredovisas måluppfyllelsen avseende målet för sjukskrivningar. När det gäller återredovisning av uppdraget/målet om att hitta balans mellan krav och resurser framgår att ett antal aktiviteter påbörjats, dock framgår det inte vad aktiviteterna består av. I samband med faktagranskningen nämner HR-strategen att verksamheten hade själva i uppdrag vid upprättande av verksamhetsplan att verksamhetsutvecklare skulle ta fram aktiviteter och föreslå uppföljning, således också eventuell återrapportering av uppdraget till nämnd.

Bedömning

- Vi bedömer att återredovisningen till Regionstyrelsen och Hälso- och sjukvårdsnämnden är delvis tillfredsställande. Det som är tillfredsställande är att mål och uppdrag återredovisas samlat i den årliga uppföljningen. Det som inte är tillfredsställande handlar om brister i uppföljningssystem som medför att uppföljningen begränsas till det som är möjligt att följa upp och inte alltid vad som är mest väsentligt.

7.7 SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER

Granskningens syfte har varit att svara på om ansvariga nämnder har en tillfredsställande styrning, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet. Granskning har avgränsats till hälso- och sjukvårdsnämnden och regionstyrelsen som personalpolitiskt ansvarig.

Vår sammanfattande bedömning är att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har en delvis tillfredsställande styrning, uppföljning och kontroll.

Vi rekommenderar nämnden att:

- eftersträva fler mätbara mål och/eller indikatorer för att bredda styrningen till att spegla fler perspektiv. För att en sådan styrning ska vara möjlig över tid behöver uppgifterna kunna tas fram per automatik ur systemen.
- säkerställa införande av ändamålsenliga stödsystem för styrning, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet.

7.7.1 Svar på revisionsfrågorna

Revisionsfråga	Svar	Kommentar
Finns en tillfredsställande styrning av arbetsmiljöarbetet i form av policy, mål, rutiner och riktlinjer?	Ja	Styrningen är tillfredsställande utifrån de krav som ställs i lag och föreskrifter.
Finns en tillfredsställande ansvarsfördelning?	Delvis	Ansvarsfördelningen är formellt sett tillfredsställande.
Finns tillfredsställande förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i form av kunskap och kompetenser, avsatt tid, befogenheter, IT-stöd etc?	Delvis	Chefernas befogenheter har ökat när det gäller att anställa och sätta lön vikt vi bedömer är tillfredsställande för arbetsmiljöarbetet. Det är dock inte tillfredsställande att chefer saknar befogenheter när det gäller lokalfrågor, att de saknar tillräckligt med tid för att egna sig åt arbetsmiljöarbetet och att det saknas ändamålsenliga IT-system.
Finns en tillfredsställande uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet?	Delvis	Det finns uppdrag och uppföljningsbara mål för arbetet. Uppföljningen begränsas dock av avsaknad av ändamålsenliga IT-system för att få fram uppgifter.
Genomförs en tillfredsställande analys utifrån vad som framkommer i uppföljning och kontroll och vidtas åtgärder?	Delvis	Risکانalyser genomförs vid verksamhetsförändringar, däremot är riskanalyser vid vardagshändelser ett förbättringsområde.
Sker en tillfredsställande återredovisning till ansvarig nämnd?	Delvis	Det är tillfredsställande att uppföljningen sker samlat och att mål och uppdrag följs löpande. Uppföljningen begränsas dock av brister i uppföljningssystemen.

8 KVALITETSSÄKRING

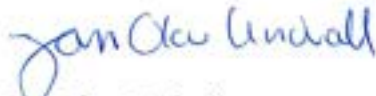
Berörda uppgiftslämnare och verksamhetsansvariga har givits möjlighet att faktagranskat lämnade uppgifter som finns med i revisionsrapporten.

Projektledare svarar för kvalitetssäkring gentemot uppgiftslämnare och av de insamlade uppgifter som används i analysen. Projektledaren har det primära ansvaret för att den analys och de bedömningar och förslag som förs fram är tillräckligt underbyggda.

Ansvarig för kvalitetssäkring har det övergripande ansvaret för att kontrollera om granskningen har en tillräcklig yrkesmässig och metodisk kvalitet samt att det finns en överensstämmelse mellan revisionsfrågorna/kontrollmålen, metoder, fakta, slutsatser/bedömningar och framförda rekommendationer.

9 UNDERTECKNANDE

Projektledare:



Jan-Olov Undvall
Certifierad kommunal revisor

Kvalitetssäkring:



Leif Gabrielsson
Revisionsdirektör

10 REFERENSER

1. **SKR.** *Så klarar du arbetsmiljöansvaret.* 2022. ISBN: 978-91-8047-069-8.
2. **Region Jämtland Härjedalen.** Arbetsmiljöriktlinje. registrerings nr i Centuri 72062-2.
3. **Andersson, Peter.** Arbetsmiljörätt. 2023. ISBN- 978-91-88121-52-3.
4. **Arbetsmiljöverket.** Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt kvalitetsarbete AFS 2001:1.
5. **Region Jämtland Härjedalen.** Personalpolitisk policy. 2020. Dnr: RS/1528/2017.
6. **Arbetsmiljöverket.** Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. 2016. ISBN 978-91-764-508-0.
7. **Region Jämtland Härjedalen.** Reglemente för regionstyrelsen. DNR: RS/2343/2016.
8. —. Arbetsmiljöuppgifter- fördelning av ansvar. 2022. Reg. nr i Centru: 22822-5.
9. —. Resultat februari 2022 - region Jämtland Härjedalen. *Medarbetarenkät.*
10. —. Protokoll regionstyrelsen mars. 2023. RS/117/2023.

11 BILAGA 1 PRESENTATION AV RISKANALYS FÖR 2023

Av riskbedömningen som presenterades för regionstyrelsen i mars framkom följande riskområden och åtgärdsförslag (10):

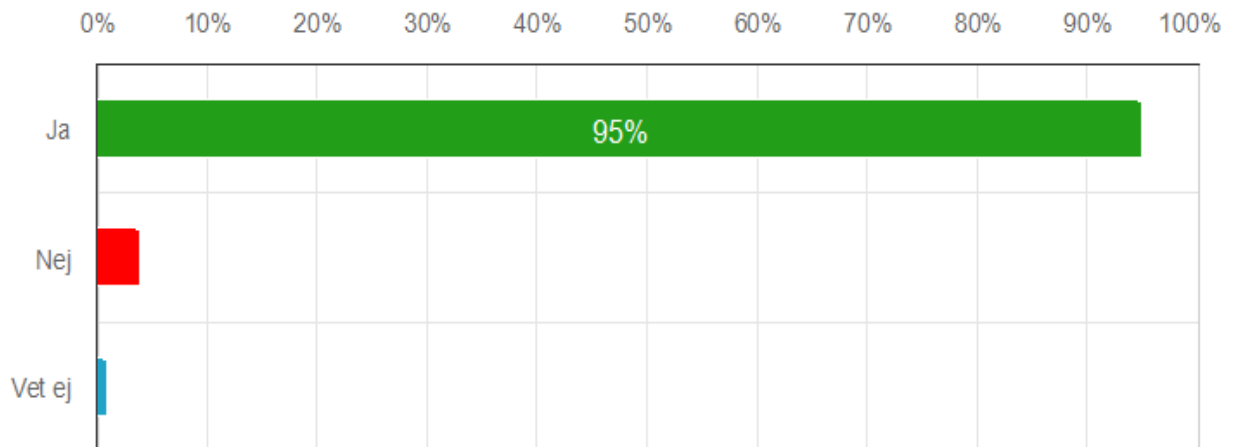
1. Korttidsfrånvaron i form av ökad arbetsbelastning
 - Se över om man kan minska effekten av virussjukdomar
 - Rutiner för korttidsbemanning
 - Tidiga insatser
 - Dialog på ledningsgruppsmöten
2. Kompetensförsörjningssvårigheter med risk för obalans mellan krav och resurser
 - Tydliggörande av uppdrag och prioriteringsordningar
 - Användning av personal och kapacitetsfiler som bedömning av tillräcklig bemanning
 - Rekrytering/bemanning
 - Organisera för återhämtning
 - Särskild ledning för kompetensförsörjning
3. Fysisk arbetsmiljö i form av trångboddhet och kognitiv belastning
 - Bedömning av arbetsmiljöingenjör
 - Fastighet ser över sina rutiner kopplat till lokaler
 - Regionledningen ser över lokalbehovet
4. Chefers arbetsmiljö där det finns risk för ohälsa och en påverkan på ar arbetsmiljön för övriga medarbetare.
 - Utbildning i förhållningssätt, kognitiv ergonomi samt arbetssätt som chef
 - Inför checklista/skyddsronnd för chefer
 - Tillitbaserat ledarskap
 - Organisatorisk tillhörighet för chefer
 - Möten och mötesstruktur.

12 BILAGA 2 UNDERSÖKNING AV ARBETSMILJÖARBETE

Totala antalet respondenter: 79 av 129 (61%)

Fråga 1

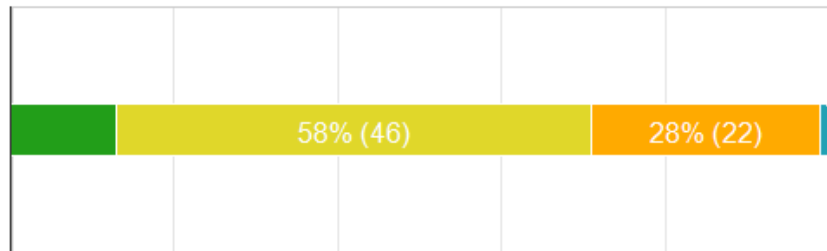
Har du en skriftlig delegation av arbetsmiljöuppdraget?



	Antal	Procent
Ja	75	95%
Nej	3	4%
Vet ej	1	1%

Fråga 2

Upplever du att dina befogenheter korrelerar med arbetsmiljöuppdraget?



- 1. Ja, helt och hållet
 ● 2. Ja, till stor del
 ● 3. Nej, enbart till liten del
● 4. Inte alls
 ● 5. Ingen uppfattning

	1. Ja, helt och hållet	2. Ja, till stor del	3. Nej, enbart till liten del	4. Inte alls	5. Ingen uppfattning
Upplever du att dina befogenheter korrelerar med arbetsmiljöuppdraget?	13%	58%	28%	0%	1%

Eventuella kommentarer

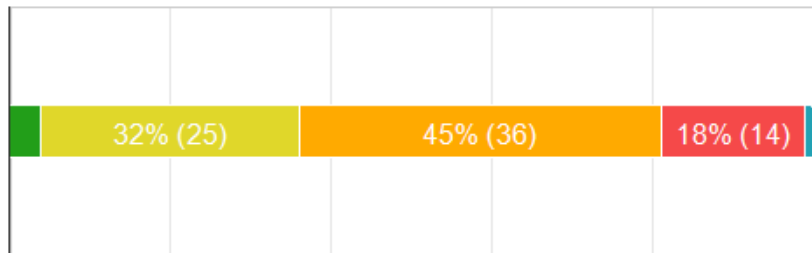
Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar
Tid och ekonomi är alltid faktorer som krockar med möjlighet och behov.
På vissa delar så beställer man jobb men detta får man ingen återkoppling på, ex varma, kalla, syrefattiga lokaler.
Andra delar har man befogenhet att utföra som ec
Kan inte påverka bemanningsnormen
Behöver lyfta till min närmaste chef om jag har behov av hyrläkare eller anställning utöver budget men det fungerar ändå bra. Mycket bättre än tidigare när det skulle till häso- och sjukvårds dir som ej hade kunskap om verksamheten.
Det kan vara svårt att kunna åtgärda arbetsmiljöproblem i en lokal tex. det tar tid och svår väg att komma framåt i ärendet. lättare att få hjälp från HR om det finns sådana behov i arbetsgruppen.

Jag har inte mandat att göra utbudsbegränsningar vilket gör det svårt att ge mina medarbetare den optimala arbetsmiljön. Jag tycker även att budgeten inte överensstämmer med behoven.
Största arbetsmiljöproblemet är för få vårdplatser
Jag upplever att de olika delarna i mitt uppdrag ställs emot varandra. Jag ska å ena sidan organisera, leda och fördela arbetet så att en god arbetsmiljö uppnås. Men å andra sidan så förväntas min personal jobba mer än 100% eftersom de måste täcka för varandra när någon är sjuk/ledig etc.
Verksamhetsuppdraget och arbetsmiljöuppdraget kolliderar i synnerhet när personalbristen är stor
Lokalens utformning skapar hinder för utveckling och växt. Försämrar arbetsmiljön när det blir trångt i lokalerna, ex platser för återhämtning.
arbetsmiljö är stort, svårt att räkna till
Förtydligande var gränssnittet går för arbetsmiljöansvar mellan EC och VC.
Det är en svår fråga. Många delar som jag önskar påverka/åtgärda är betydligt större frågor som jag inte kan åtgärda på egen hand. Underbemanning i yrkesgrupper där vi inte lyckas anställa/ saknar sökande. Brist i lokalen som är känd men kräver omfattande insats. Det är två exempel.
Svårt när endast läkarnas arbetsmiljö prioriteras när min chef är läkare.

Fråga 3

Får du tillräckligt med tid över för arbetsmiljöuppdraget?



- 1. Ja, helt och hållet
- 2. Ja, oftast
- 3. Nej, bara till liten del
- 4. Nej, inte alls
- 5. Ingen uppfattning

	1. Ja, helt och hållet	2. Ja, oftast	3. Nej, bara till liten del	4. Nej, inte alls	5. Ingen uppfattning
Får du tillräckligt med tid över för arbetsmiljöuppdraget?	4%	32%	45%	18%	1%

Eventuella kommentarer

Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar
Ja, när jag själv sällar bort delar som är i stort sett omöjliga att genomföra. Det är lätt att trycka ner olika ska-uppdrag till mig som EC men rimlighet i genomförandet (när) tas inte med i beaktande.
Har just nu uppdelat flera olika jobb men försöker få till de som är ålagd mig
Om jag prioriterar
Svår fråga då allt handlar om prioriteringar.
Det tar för det mesta lång tid inte bara min egen tid utan är beroende av andra som också har ett ansträngt läge.
Det är mycket jag inte styr över själv därmed kan tiden bli knapp.
Har valt att prioritera detta i det dagliga arbetet, men tid till dokumentationen finns inte alltid.

Om man har 40 medarbetare och är ensam chef för flera enheter som ligger flera mil ifrån varandra så går det inte att få till tiden för allt. Samledarskap måste ses över så man hinner med uppdragen. Detta har påtalats från min sida under många år och ingen bryr sig

Tid över finns inte

Skulle vilja ha mer tid för arbetsmiljö och kvalitetsarbete, men mycket av min tid går åt scheman, 11-timmars dygnsvila, Anser att alla enheter bör ha en egen bemanningsassistent som är superusers i Heroma.

Uppdraget med arbetsmiljön genomsyrar mitt dagliga arbete som chef men tiden för att jobba strukturerat finns inte.

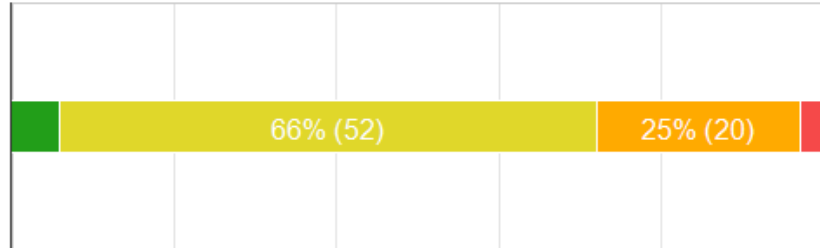
Svår fråga då mycket handlar om bemanning och schemaläggning samt utveckling vilket tar mer tid än vad som finns

Det är svårt att säga om det är just arbetsmiljöuppdraget som får för lite tid. Det är summan av alla uppgifter som är för stor i förhållande till arbetstiden.

Ja oftast men kan inte genomföra något pga min chef

Fråga 4

Hinner du vara en närvarande chef för dina medarbetare?



- 1. Ja, helt och hållet
 ● 2. Ja, oftast
 ● 3. Nej, bara till liten del
● 4. Nej, inte alls
 ● 5. Ingen uppfattning

	1. Ja, helt och hållet	2. Ja, oftast	3. Nej, bara till liten del	4. Nej, inte alls	5. Ingen uppfattning
Hinner du vara en närvarande chef för dina medarbetare?	6%	66%	25%	3%	0%

Eventuella kommentarer

Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar
20 medarbetare är en rimligt stor grupp för att kunna vara både närvarande, engagerad och hinna med alla adm. pålagor
Inte för vikarierna och inte för alla mina enheter men det finns en plan för att jag ska få mer hjälp.
Glesbygdsproblematik. Med uppkoppling och telefonsamtal kan man närvara ändå men inte fysiskt alla gången.
Det är svårt att vara närvarande chef då man har flera enheter med flera mil mellan och ska sköta allt själv.
Är fysiskt närvarande men mycket upptagen, oftast digitala möten varför, det blir en arbete utöver ordinarie tid

Genom att gå runt i verksamheten och avsätta tid i min almanacka. Svara på sms, telefon och mail under ex möten.

"Multitaska"

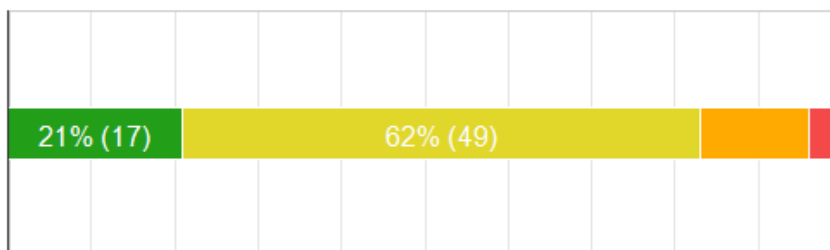
Detta är det svåraste att få till i tillräcklig omfattning. När obligatoriska möten, utbildningar, uppföljningar och skriftliga redogörelser ska lämnas in så fylls almanackan av dessa uppgifter.

Eftersom min chef bara prioriterar läkarfrågor väljer jag att prioritera mina medarbetare som samtliga inte är läkare

det är nog det jag prioriterar mest av allt i alla fall.

Fråga 5

Har du behov av fortbildning och kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet?



- 1. Ja, ett stort behov
- 2. Ja, ett mindre behov
- 3. Nej, inte alls
- 4. Ingen uppfattning

	1. Ja, ett stort behov	2. Ja, ett mindre behov	3. Nej, inte alls	4. Ingen uppfattning
Har du behov av fortbildning och kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet?	21%	62%	13%	4%

Eventuella kommentarer

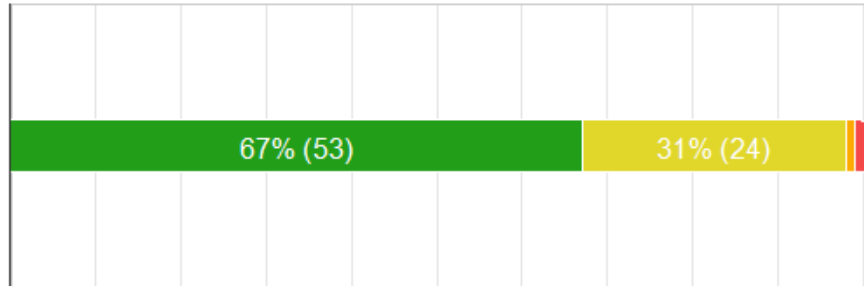
Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar

alltid lärorikt att få fortbildning då mycket ändras under året både med förutsättningar och ändringar.
alla är ju alltid i behov av uppfräschning av kunskaper
Känns som att man ständigt behöver uppdateras i detta viktiga arbete
Jag fick inte plats på kursen under våren, och det var länge sedan jag gick någon arbetsmiljöutbildning.
Har gått utbildningar regelbundet under åren
Jag vill fortsätta att utveckla mitt ledarskap och bli en bättre ledare genom fortbildning/utveckling inom arbetsmiljön.
Fortbildning är alltid bra men det behöver finnas flera olika tillfälle utspritt över året och inte trycka ihop allt till samma vecka.
finns utbildningar jag inte hunnit gå ännu.
Bra med fortbildning.

Fråga 6

Diskuteras arbetsmiljö på APT?



● 1. Ofta ● 2. Ibland ● 3. Sällan ● 4. Ingen uppfattning

	1. Ofta	2. Ibland	3. Sällan	4. Ingen uppfattning
Diskuteras arbetsmiljö på APT?	67%	31%	1%	1%

Eventuella kommentarer

Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

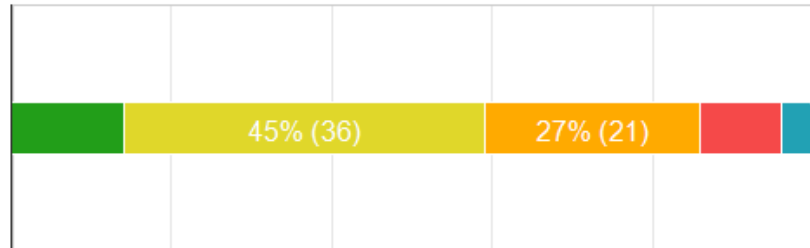
Svar
Stående punkt
Vi diskuterar detta när behov uppstår och när vi får till oss något.
ffa diskuteras det på daglig styrning där vi också tar upp gröna korset
För att stämna av att allt går bra. Det är en ständig punkt på APT men det är sällan att vi behöver göra någon åtgärda.
Kan inte säga ofta men mer än ibland. Vi arbetar ständigt med att ha en bra arbetsmiljö.
ja vi har det som en punkt på dagordningen och en hel del saker är ständigt återkommande då det kostar pengar och det finns inga pengar, mission impossible
Vi försöker att löpande hålla focus på arbetsmiljö. Ibland kan ekonomi vara ett stopp. tid att arbeta med är också ett hinder.
Vi pratar mer om det på teamträffarna (12 st olika team) då det är olika hur respektive team har det.

Jämt skriker läkarna om att det är mest synd om dem och allt är övriga personals fel för de inte jobbar lika hårt fast de jobbar dubbelt så hårt

Det är en stående punkt att ta fram åtgärdslistan för arbetsmiljöåtgärder.

Fråga 7

Får du ett tillfredsställande stöd från HR för att kunna genomföra arbetsmiljöuppdraget?



- 1. Ja, alltid
- 2. Ja, oftast
- 3. Nej, sällan
- 4. Nej, inte alls
- 5. Ingen uppfattning

	1. Ja, alltid	2. Ja, oftast	3. Nej, sällan	4. Nej, inte alls	5. Ingen uppfattning
Får du ett tillfredsställande stöd från HR för att kunna genomföra arbetsmiljöuppdraget?	14%	45%	27%	10%	4%

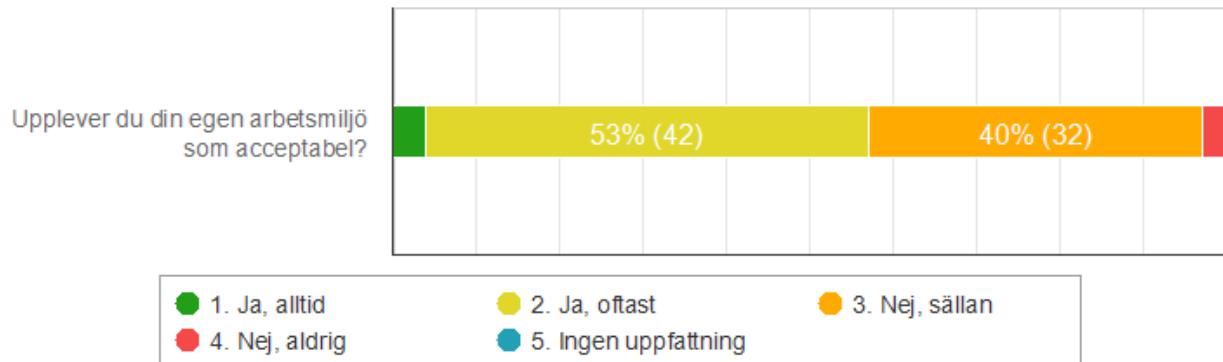
Eventuella kommentarer

Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar
Får vara veta allt jag bör/ska göra ... känns inte särskilt hjälpsamt
Både och, upplever att mer och mer arbete läggs över på mig som chef.
HR försöker men dom har ju också mkt att göra.
Har inte bett som stöd i frågan.

Jag upplever att det var ett bättre stöd tidigare. HR har blivit en funktion där de delar ut uppgifter till chefer istället för att vara ett stöd.
HR saknar verksamhetsförståelse
Stöd finns men till största delen information om vad som ska utföras. Behov av mer "hands-on" stöd i det faktiska verksamheten!
HR har inte tid, har många enheter och räcker inte till
Upplever att HR ofta är ett stort stöd i att svara på sakfrågor och i form av bollplank. Samtidigt så skulle jag önska att det var obligatoriskt för dessa personer att auskultera en eller flera pass i den verksamheten de ska stött för att det bättre ska förstå de olika utmaningarna.
inget stöd
HR är svåra att få tag i och svaren dröjer för länge. Den kontakt man vänder sig till tar alltid frågan vidare innan man får svar om man får något över huvud taget.
Det går att få stöd men det kan vara svårt för HR-personer att hinna med sitt uppdrag och då får vi vänta eller klara oss på egen hand.
Nej! Min HR hjälper inte för fem öre, skickar bara mejl och säger att jag får lösa det själv

Fråga 8



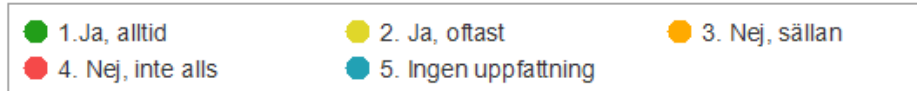
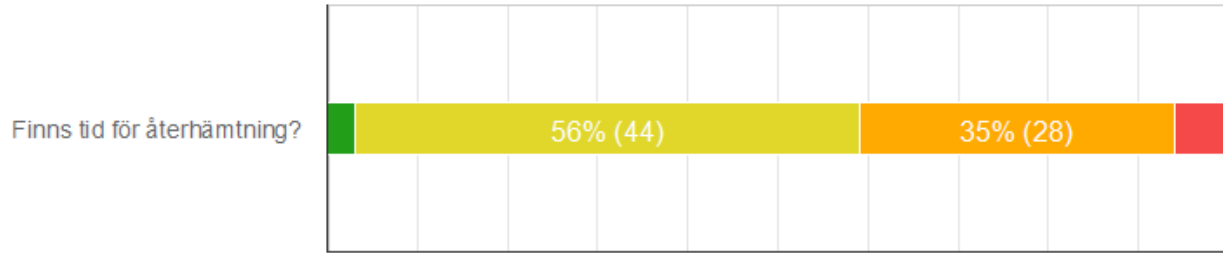
	1. Ja, alltid	2. Ja, oftast	3. Nej, sällan	4. Nej, aldrig	5. Ingen uppfattning
Upplever du din egen arbetsmiljö som acceptabel?	4%	53%	40%	3%	0%

Eventuella kommentarer

Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar
Nu - men inte när jag som mest behövde stöd och hjälp
bra att chefers arbetsmiljö uppmärksammas mer än det gjort tidigare
Jag upplever ofta ett högt tryck på mig som chef.
Det beror på hur man ser det. Om jag ska göra som alla förväntar sig att jag ska göra(fr HR, Ekonomi, patientsäkerhet, personalen etc) då skulle jag behöva minst 80h/vecka. Känslan är att jag ständigt måste prioritera bort eller försöka lista ut vad som är "good enough"
Har inget eget arbetsrum pga trånga lokaler.
Dock bättre nu sedan ett par månader.
Jag ser till att min arbetsmiljö är så bra som möjligt själv, då chef ej frågar om detta, och för att hålla så ser jag det som viktigt att prioritera
Tidsbrist. Skulle vilja ha tid att vara mer närvarande och tillgänglig. Mycket som är ålagd chef som assistent, HR kan göra
Höga krav på tillgänglighet gör att etisk stress finns över att tex flexa någon timme. Orimliga förväntningar på en vårdchef idag.
Har kontor bredvid en skrivare så min hörsel börjar ta stryk.
Men vill arbeta med öppen dörr så mycket som möjligt för att kunna vara en närvarande chef
Min chef kallar mig inkompetent mellan varven men när hon inte är på plats så är det riktigt bra

Fråga 9



	1. Ja, alltid	2. Ja, oftast	3. Nej, sällan	4. Nej, inte alls	5. Ingen uppfattning
Finns tid för återhämtning?	3%	56%	35%	6%	0%

Eventuella kommentarer

Om du har ytterligare kommentarer eller reflektioner kring ovanstående fråga kan du skriva det i rutan nedan.

Svar
Det är i olika perioder
Jag själv måste bevaka och planera för återhämtning, den kommer inte naturligt på något magiskt vis.
Behöver styra det mer själv
Men det handlar om att jag får prioritera tid för återhämtning, skulle inte säga att det kommer automatiskt!
Många dagar som lunchen brinner inne pga olika möten som drar ut på tiden eller bränder som ska släckas.
Men lokalen är inte utformad så att du kan återhämta dig tillfredsställande på arbetet.
jag planerar in det

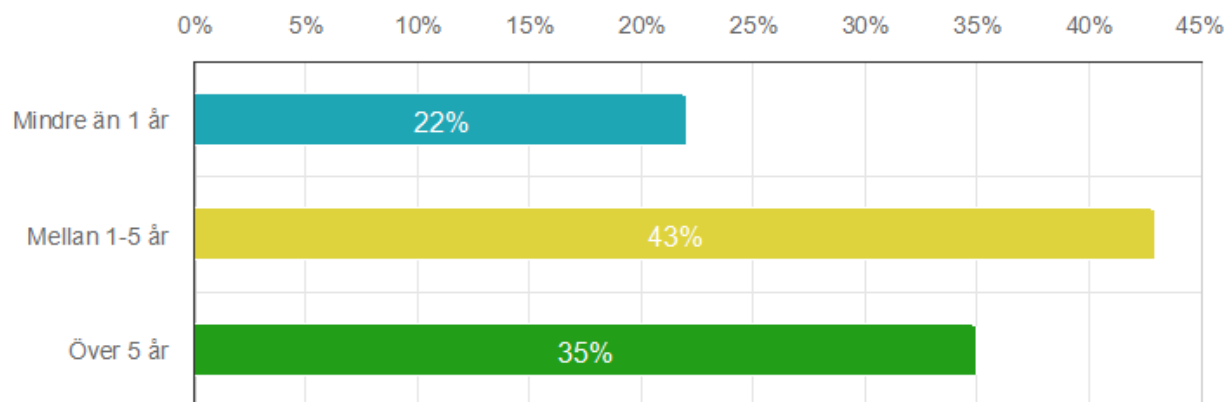
Tid för paus finns men arbetsdagarna blir för långa och många gånger för mycket olika uppgifter på en och samma dag.

Kan hända att raster inte hinns med ibland, men prioriterar alltid att ta paus för att orka med arbetet

har tagit bupp detta ca 22 ggr per år med min chef men det händer aldrig någonting. Det är jag själv som successivt försökt luxera över uppgifter på andra men inget stöd från min chef.

Fråga 10

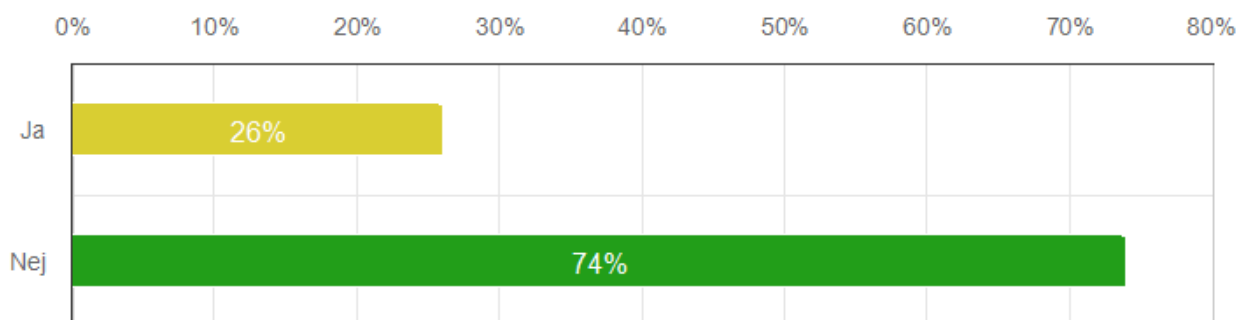
Hur länge har du varit enhetschef inom regionen?



	Antal	Procent
Mindre än 1 år	17	22%
Mellan 1-5 år	34	43%
Över 5 år	28	35%

Fråga 11

Är du tillförordnad eller vikarierande enhetschef?



	Antal	Procent
Ja	20	26%
Nej	57	74%