

Rapport 2022

Genomförd på uppdrag av revisorerna

Granskning av arbetsmiljön för sjukvårdspersonal

Region Kalmar län



Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Inledning	4
2.1. Bakgrund	4
2.2. Syfte och revisionsfrågor	4
2.3. Genomförande och avgränsning	5
2.4. Revisionskriterier	5
3. Organisation och styrning	7
3.1. Revisionskriterier	7
3.2. Iakttagelser	8
3.3. Bedömning	14
4. Kartläggning och riskbedömning av arbetsförhållanden	15
4.1. Revisionskriterium	15
4.2. Iakttagelser	15
4.3. Bedömning	20
5. Återrapportering	21
5.1. Revisionskriterium	21
5.2. Iakttagelser	21
5.3. Bedömning	22
6. Slutsats	23
7. Källförteckning	27
8. Revisionskriterier	29
Bilaga 1 Tabeller	31
Bilaga 2 Illustrationer	33
Bilaga 3 Diagram	34

1. Sammanfattning

EY har genomfört en granskning på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Kalmar län. Granskningen har syftat till att bedöma om regionstyrelsen säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete som syftar till en tillfredsställande arbetsmiljö. Vidare har granskningen syftat till att bedöma regionstyrelsens arbete med att förebygga och hantera hot och våld.

Granskningen är avgränsad till att omfatta arbetsmiljöarbetet inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, primärvårdsförvaltningen och psykiatriförvaltningen.

Vår sammanfattande bedömning är att regionstyrelsen delvis säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vi bedömer även att regionstyrelsen delvis bedriver arbetet med att förebygga och hantera hot och våld på ett ändamålsenligt sätt.

Vår bedömning grundas på att det finns framtagna styrdokument som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Samtidigt visar granskningen att det inte sker ett tillräckligt tydligt arbete med att säkerställa att det vidtas och kommuniceras åtgärder i de fall som kartläggningar visat på brister. Granskningen visar att det finns arbetsplatser med långdragen problematik där medarbetarna inte känner till att det finns en handlingsplan över hur arbetsmiljön ska förbättras. Det behöver bli tydligare på regionövergripande nivå vilka åtgärder som ska vidtas utifrån kartläggningarna samt vem som ska ansvara för att åtgärderna genomförs. Regionen har själv identifierat det som ett förbättringsområde i uppföljningen av 2020 års systematiska arbetsmiljöarbete.

Strukturerna för uppföljning av följsamheten till regionens årshjul och riktlinjer är inte tillräckliga, vilket även ligger i linje med Arbetsmiljöverkets bedömning att det har funnits brister som behöver förbättras men som inte har upptäckts i regionens årliga uppföljning.

Vad gäller hot och våld uppger cirka en tredjedel av de svarande i den senaste medarbetarenkäten att de inte har sökt hjälp efter att ha blivit utsatta för hot eller våld. Det är viktigt att medarbetare anmäler situationer. Dels för att säkerställa att den enskilde får stöd, dels för att kunna identifiera behov av förebyggande och förbättrande åtgärder.

Vi vill dock uppmärksamma att det finns goda exempel inom verksamheten kring hur ett fullgott arbetsmiljöarbete kan bedrivas, vilka kan användas för att stärka arbetet inom regionen.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderas regionstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att skyddsombud företräder samtliga arbetstagare, i enlighet med arbetsmiljölagen.
- ▶ Säkerställa att åtgärder vidtas vid avvikelser i såväl den fysiska arbetsmiljön som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

- ▶ Säkerställa att tillbud och händelser med våld eller hot om våld anmäls så att de därmed kan dokumenteras och utredas.
- ▶ Stärka uppföljningen av att regionens årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete efterlevs fullt ut i verksamheterna.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter reglerar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta omfattar såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö och frågor som bland annat behandlar säkerhet, trygghet, ergonomi, stress, social arbetsmiljö och en arbetsplats fri från kränkningar.

Arbetsmiljöarbete handlar om att främja hälsa, förebygga ohälsa samt att vidta åtgärder vid ohälsa. Lagstiftning, förordningar och föreskrifter anger ramarna för arbetsmiljöarbetet, tillsammans med regionens direktiv. Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt i fyra steg:

1. Undersök risker och hinder
2. Analysera orsaker
3. Åtgärda, förebygga och främja
4. Följa upp verksamheten.

För arbetsmiljöarbetet, precis som för många andra områden, behöver det finnas en tydlig styrkedja. Dels med ett uttalat och konkretiserat arbetsmiljöansvar på olika nivåer i organisationen. Och dels med en aktiv och engagerad politisk ledning, som sätter frågorna på agendan och följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet löpande. Detta kan handla om att ta del av statistik kring sjukfrånvaro, svar och analys från personalenkät och antalet tillbud och incidenter. Det kan också handla om att aktivt beställa olika typer av analyser och säkerställa att arbetsmiljöfrågor sätts på agendan i verksamheten. I detta arbete gäller det att följa upp variationer och inte utgå från genomsnitt; i en större organisation finns det alltid delar av verksamheten som fungerar bättre och delar som sticker ut negativt. Dessa negativa områden riskerar att inte synas i en alltför generell uppföljning.

Mot bakgrund av ovanstående har revisionen beslutat om att genomföra en granskning av arbetsmiljön för sjukvårdspersonalen.

2.2. Syfte och revisionsfrågor

Det övergripande syftet har varit att bedöma om regionen på en övergripande och central nivå bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och mål och riktlinjer. Granskningen har även syftat till att bedöma om arbetet med att förebygga och hantera hot och våld bedrivs på ett ändamålsenligt sätt.

Den övergripande revisionsfrågan lyder: *Säkerställer regionstyrelsen att det bedrivs ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete som syftar till en tillfredsställande arbetsmiljö?*

Inom ramen för granskningen besvaras ett antal revisionsfrågor:

- ▶ Finns uppdaterade policys, rutiner och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet?

- ▶ Hur är dessa implementerade i verksamheterna?
- ▶ Är roller och ansvar tydligt fastställda gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysiska arbetsmiljön, det sociala klimatet, arbetets organisation och anställningsformerna) i verksamheterna och hur genomförs och dokumenteras de?
- ▶ Hur hanteras identifierade avvikelser och missförhållanden?
- ▶ Är arbetet med att förebygga och hantera hot och våld ändamålsenligt?
- ▶ Vilken uppföljning och återrapportering sker avseende arbetsmiljö och arbetet inom arbetsmiljö och på vilka nivåer?

2.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen avser regionstyrelsen och är avgränsad till att omfatta sjukvårdsverksamheten. Granskningen har genomförts genom intervjuer, dokumentstudier och analys av den senaste medarbetarenkäten.

Intervjuer har genomförts med regionstyrelsens presidium, regiondirektör, HR-direktör och HR-strateg från den centrala HR-organisationen. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, primärvårdsförvaltningen och psykiatriförvaltningen genomfördes en inledande intervju med respektive direktör och HR-chef. Därefter har det genomförts intervjuer med avdelningschef och personalgrupp för en verksamhet per förvaltning. Urvalet av verksamheter baseras på resultaten från den senaste medarbetarenkäten.

I dokumentstudien ingår styrdokument som är framtagna på central nivå och förvaltningsnivå. Därtill har underlag från respektive förvaltnings verksamheter inhämtas för att analysera eventuella skillnader i arbetssätt. För att besvara frågan om uppföljning till den politiska nivån har regionstyrelsens och personalutskottets samtliga protokoll från 2021 till och med april 2022 ingått i granskningen. Likaså har protokoll från den centrala skyddskommittén och förvaltningarnas skyddskommittéers protokoll varit en del av underlaget i granskningen.

Arbetsmiljöverket genomförde en inspektion av regionens arbetsmiljöarbete under början av 2022. I inspektionsmeddelandet från mars framgår ett antal identifierade brister som kommer att följas upp av Arbetsmiljöverket under hösten 2022. Vår granskning har beaktat de slutsatser som framgår av inspektionsmeddelandet. Enligt uppgift är ett stort förbättringsarbete påbörjat inom regionen utifrån Arbetsmiljöverkets inspektion, och de problem som påtalas där.

2.4. Revisionskriterier

Granskningens bedömningar utgår från följande revisionskriterier, för att läsa mer om revisionskriterierna se avsnitt 9.

- ▶ Kommunallagen (2017:725)
- ▶ Arbetsmiljölagen

- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö
- ▶ Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön)
- ▶ Regionplan 2022-2024
- ▶ Styrande interna dokument inom Region Kalmar län
- ▶ Aktuella reglementen och andra styrande dokument

3. Organisation och styrning

I avsnittet redovisas iakttagelser och bedömning för följande revisionsfrågor:

- ▶ Finns uppdaterade policys, rutiner och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Hur är dessa implementerade i verksamheterna?
- ▶ Är roller och ansvar tydligt fastställda gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Vilken uppföljning och återrapportering sker avseende arbetsmiljö och arbetet inom arbetsmiljö och på vilka nivåer?

3.1. Revisionskriterier

Arbetsmiljölagen

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren ska se till att de som tilldelas arbetsmiljöuppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter, resurser och kunskaper som krävs.

Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det ska finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska gå till.

Regionplan 2022-2024

Ett av fullmäktiges målområden utgörs av "En av Sveriges bästa arbetsplatser". I regionplanen framgår att Region Kalmar län ska vara en attraktiv arbetsplats och att arbetsmiljön ska bidra till ett hälsofrämjande och hållbart arbetsliv för både chefer och medarbetare.

3.2. Iakttagelser

3.2.1. *Den regionala hälso- och sjukvårdsorganisationen*

Regionens organisationsstruktur skiljer sig åt mellan förvaltningarna. Inom primärvårdsförvaltningen finns det två chefsnivåer i form av direktör och basenhetschef. Psykiatriförvaltningen har tre nivåer bestående av direktör, basenhetschef och avdelningschef. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har fyra chefsnivåer. Till skillnad från de övriga förvaltningarna finns det sjukhuschefer. På respektive sjukhus finns det i sin tur basenhetschefer och avdelningschefer (första linjens chefer). Se bilaga 1 (tabell 1) för en detaljerad beskrivning över antalet anställda och chefer inom de tre förvaltningarna.

3.2.2. *HR-stöd och företagshälsovård*

Regionen har en central HR-organisation bestående av HR-direktör och centralt placerade HR-strateger som har i uppgift att stötta förvaltningars HR-organisationer samt göra uppföljning och analys på en regionövergripande nivå.

Förvaltningarnas HR-organisation leds av en HR-chef som är organiserad under förvaltningsdirektören. Samtliga förvaltningar har HR-konsulter som har i uppdrag att stötta verksamheterna.

Det finns ett arbetsmiljönätverk bestående av representanter från förvaltningarnas HR-organisationer och centrala HR. Nätverket har möten vart sjätte vecka. Nätverket syftar till att vara ett forum för erfarenhetsutbyte samt informationsspridning. Nätverket syftar även till att samordna arbetsmiljöarbetet mellan förvaltningarna.

Företagshälsovård

Regionens företagshälsovård heter *Arbetsmiljö och hälsa* och är organiserad inom regionstaben. Företagshälsovården stödjer verksamheterna på både individnivå och gruppnivå genom att erbjuda företagsläkare, psykologer, kuratorer och ergonomer. Vid intervjuer ges exempel på situationer då företagshälsovården har använts som stöd i arbetsmiljöarbetet. Som exempel kan nämnas utbildningar kopplat till hot och våld.

3.2.3. *Styrdokument*

Regionen har samlat information om det systematiska arbetsmiljöarbetet i en arbetsmiljöhandbok. I regionens arbetsmiljöhandbok framgår att policyn i regionplanen tillika är arbetsmiljöpolicy. I policyn står bland annat att arbetsplatserna ska präglas av jämställdhet och mångfald. Cheferna ska vara engagerade och tydliga ledare som skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö. Policyns innehåll finns beskrivet i arbetsmiljöhandboken.

Arbetsmiljöhandboken finns tillgänglig för samtliga medarbetare via regionens intranät. Arbetsmiljöhandboken innehåller exempelvis information om:

- ▶ Riktlinje för arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering
- ▶ Hot och våld
- ▶ Organisatorisk och social arbetsmiljö
- ▶ Mall för riskbedömning och handlingsplan

Flera intervjuade ser positivt på att det har tagits fram fler gemensamma riktlinjer under de senaste åren. Det framförs samtidigt att intranätet inte är användarvänligt och att det är svårt att hitta riktlinjerna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet finns illustrerat i ett årshjul. Årshjulet omfattar bland annat när det ska genomföras medarbetarsamtal, allmän skyddsronnd samt arbetsplatsträffar. Årshjulet finns tillgängligt i arbetsmiljöhandboken. Årshjulet gäller för regionens samtliga verksamheter. Respektive verksamhet kan i sin tur komplettera årshjulet med ytterligare information. Se bilaga 2 för årshjulets fullständiga innehåll.

Psykiatriförvaltningen och hälso- och sjukvårdsförvaltningen har tagit fram ett eget årshjul som verksamheterna kan anpassa ytterligare efter sina förutsättningar. Primärvårdsförvaltningen arbetar efter det övergripande årshjulet.

Vi har mottagit beskrivning av den årliga uppföljningen av SAM samt generell beskrivning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Beskrivningen täcker dock inte in samtliga delar av det kartläggande arbetet, såsom exempelvis skyddsronder. Vid intervju framförs att arbetsmiljöhandboken innehåller ett omfattande material som täcker in frågor kopplat till arbetsmiljö. Samtidigt framförs att det ibland finns behov av att förenkla informationen för att göra den enklare att ta till sig. Psykiatriförvaltningen och primärvårdsförvaltningen har gjort en sammanställning för att förenkla informationen till chefer och medarbetare.

3.2.4. *Strukturer för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*

I Arbetsmiljöverkets inspektion från mars 2022 framgår att det fanns brister som behöver förbättras och som inte hade upptäckts i regionens årliga uppföljning.

I årshjulet för arbetsmiljöarbetet framgår att årlig uppföljning av SAM ska genomföras på:

- ▶ Basenhetsnivå
- ▶ Sjukhusnivå
- ▶ Förvaltningsnivå
- ▶ Regionnivå

Det finns en dokumenterad rutin som beskriver hur den årliga uppföljningen ska genomföras på respektive nivå.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp genom ett frågeformulär i verksamhetssystemet Stratsys. Uppföljningen består av cirka 30 frågor som ska besvaras av enhetschef och skyddsombud. Enheternas resultat sammanställs till förvaltningsnivå och regionnivå. Frågorna besvaras med ja/nej/delvis.

Enheterna måste inte använda Stratsys utan kan även besvara frågorna skriftligt. Det sker ingen sammanställning av de skriftliga svaren och de ingår därmed inte i sammanställningen på förvaltningsnivå eller regionnivå.¹ I 2020 års uppföljning var det 20 procent av enheterna som inte hade registrerat svaren i Stratsys. Enligt uppgift var bortfallet till viss del ett resultat av att vissa enheter hade registrerats felaktigt i systemet. Centrala HR-avdelningen har åtgärdat den felaktiga registreringen inför 2021 års uppföljning. Vid intervju framförs att användningen av Stratsys för att följa upp det systematiska kvalitetsarbetet har identifierats som ett utvecklingsområde. Regionledningen har tidigare genomfört insatser för att öka användningen inom bland annat patientsäkerhetsarbetet. Det finns en ambition om att göra motsvarande vad gäller det systematiska kvalitetsarbetet.

2021 års uppföljning på regionnivå är inte sammanställd vid tidpunkten för granskningen.

I uppföljningen på regionnivå framgår identifierade förbättringsbehov, exempelvis utbildning i systematisk arbetsmiljö samt arbetet med riskbedömningar. Granskarna har tagit del av en presentation som innehåller sju inplanerade aktiviteter under 2021/2022 utifrån uppföljningen. Det finns ingen handlingsplan på regionövergripande nivå som mer ingående beskriver vem som ansvarar för aktiviteterna och hur de ska genomföras.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har en handlingsplan utifrån 2021 års uppföljning av SAM. Det framgår vilka åtgärder som ska genomföras samt vem som ansvarar för att det genomförs. Den årliga uppföljningen på förvaltningsnivå var inte slutförd vid tidpunkten för granskningen. Vid tidpunkt för granskningen pågick arbete med primärvårdsförvaltningens handlingsplan.

Granskarna har tagit del av sju exempel på årliga uppföljningar av SAM på enhetsnivå och sjukhusnivå. Tre av uppföljningarna innehåller en handlingsplan med formulerade aktiviteter utifrån resultatet. Det framgår vad som ska göras, vem som ska göra det och status för åtgärden. Fyra av uppföljningarna saknar handlingsplaner.

Regiondirektören träffar respektive förvaltningsledning två gånger per år genom mötesformen "ledningens genomgång". Mötena utgår från en på förhand bestämd struktur där medarbetare utgör ett område. Förändring i sjukfrånvaro,

¹ I faktagranskning inkommer kommentar om att samtliga underlag, oavsett hur de inkommer, ska bearbetas i skyddskommittén och diskuteras med skyddsombuden för att ge en samlad bild och bidra till förvaltningens totala bild. Detta är dock inte något granskarna har kunnat verifiera om det dokumenteras eller sammanställs.

förebyggande arbete samt statistik över arbetsskador och tillbud är några exempel på de frågor som diskuteras.

Regionen sammanställer årligen ett hälsobokslut. Bokslutet syftar till att redovisa och analysera sjukfrånvaron. Bokslutet syftar även till att skapa en överskådlig bild över det hälsofrämjande arbetet med tillbud, friskvård och företagshälsovårdens arbete. Statistiken är redovisad för respektive förvaltning och uppdelat på kvinnor och män. Hälsobokslutet redovisas för regionstyrelsen, se avsnitt 5.2.1.

3.2.5. Ansvarsfördelning

I Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande från mars 2022 görs bedömningen att de delegerade arbetsuppgifterna inte är tillräckligt väl beskrivna. Vidare bedöms att det inte finns någon kompletterande lokal information om grundläggande delar i SAM samt hur det ska dokumenteras.

I regionstyrelsens reglemente framgår att regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Kalmar län². Regionstyrelsen ansvarar vidare för övergripande arbetsgivar-, arbetsmiljö- och personalpolitiska frågor i Region Kalmar län samt för att ansvaret fördelas inom organisationen.

Det finns en dokumenterad uppgiftsfördelning som beskriver hur arbetsmiljöuppgifterna är fördelade från regionfullmäktige till första linjens chef. Det framgår vilka uppgifter som kan vidaredelegeras. Uppgiftsfördelningarna är gemensamma för regionens samtliga förvaltningar och är inte anpassade till respektive förvaltning eller arbetsplats. Beskrivningarna har inte reviderats sedan Arbetsmiljöverkets inspektion.

Regionens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet innehåller en fråga om uppgiftsfördelningen inom arbetsmiljöområdet är skriftligt dokumenterad på respektive chefsnivå. I resultatet på regionnivå från 2020 svarade 155 enheter ja, 1 delvis och ingen svarade nej. I 2021 års uppföljning på förvaltningsnivå framgår att samtliga basenheter förutom en har svarat att det finns en dokumenterad beskrivning.

Vid intervju med fackliga företrädare framförs att det behöver bli tydligare för medarbetarna vem som ansvarar för arbetsmiljöuppgifterna vid kvällar och helger då ordinarie chefen inte finns på plats. Det framgår inte av uppgiftsfördelningen vem som ska ansvara för uppgifterna när chefen är frånvarande eller vid kvällar och helger.

I 2020 års uppföljning av SAM behandlade en av frågorna om arbetsmiljöuppgifterna är fördelade till en annan person vid frånvaro. Uppföljningen visade att 81 procent av de svarande upplevde att arbetsuppgifterna är fördelade på annan person vid

² Revisorerna är dock anställningsmyndighet för de sakkunniga biträden som anställs i Region Kalmar län.

chefens frånvaro. Se bilaga 3 (diagram 1) för fullständig redovisning av resultatet på frågan.

Vid intervju med en verksamhetschef framförs att det finns organisatoriska och strukturella brister i arbetsmiljön som kräver åtgärder som inte ryms inom verksamhetschefens mandat. Bristerna har påtalats vidare inom linjeorganisationen men det har inte skett någon återkoppling till verksamhetschefen om den fortsatta hanteringen av bristerna. Medarbetare inom samma verksamhet uppger i sin tur att det finns en känsla av att det saknas ett samlat ansvar för verksamhetens arbetsmiljö. Medarbetare och verksamhetschef upplever att de inte kan påverka sin arbetsmiljö fullt ut. Det finns en handlingsplan på basenhetsnivå som innehåller åtgärder som kan vidtas inom basenheten utifrån medarbetarenkät och arbetsmiljökartläggningar. Såväl verksamhetschef som medarbetare på arbetsplatsen uttrycker ett behov av stöd från nästa chefsled.

Utbildning

I Arbetsmiljöverkets inspektion från mars 2022 görs bedömningen att cheferna inte har tillräcklig kunskap om hur det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Vidare görs bedömningen att cheferna inte har tillräcklig kunskap om den årliga uppföljningen och vad informationen ska användas till.

Samtliga nya chefer i regionen genomgår en gemensam utbildning som heter gröna kortet. Systematiskt arbetsmiljöarbetet utgör en del av kursinnehållet.

Utöver gröna kortet erbjuder den centrala HR-organisationen utbildningar i form av frukostseminarium där företagshälsan informerar om vilket stöd som de kan erbjuda verksamheterna samt utbildningar i organisatorisk och social arbetsmiljö. Vidare anordnar den centrala HR-organisationen digitala utbildningar för HR-konsulter. Utbildningarna syftar till att stärka stödet till verksamheterna och göra det mer likformigt.

Det anordnas förvaltningspecifika utbildningar i systematiskt arbetsmiljöarbete. Hälso- och sjukvårdsförvaltningens HR-organisation anordnar kunskapsseminarium vid två tillfällen per år. Kunskapsseminarierna omfattar bland annat systematiskt arbetsmiljöarbete. Både nya och erfarna chefer bjuds in till att delta i seminarierna. Primärvårdsförvaltningens HR-organisation har genomfört utbildningar för förvaltningens chefer i systematiskt arbetsmiljöarbete.

2021 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet innehåller ett avsnitt om utbildning, kunskap och information. 81-88 procent av de svarande inom förvaltningarna uppgav att chefer har tillräckliga kunskaper om lagar och regler för arbetsmiljöarbetet. Andelen enheter som inte har svarat på frågan varierar från 7 till 23 procent. Se bilaga 3 (diagram 2) för mer detaljerad redovisning av resultatet.

Vid intervju med fackliga företrädare framförs att det finns ett behov av att stärka utbildningen för skyddsombud. Det har genomförts utbildningar för skyddsombud vid tio tillfällen under 2019-2022. Åtta av utbildningarna har varit riktade till

samtliga skyddsombud och två har varit riktade till vision och vårdförbundets medlemmar respektive tjänstetandläkarna. Den senaste utbildningen genomfördes i oktober 2021.

2021 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet innehåller två frågor avseende skyddsombudens och medarbetarnas kunskaper om lagar och regler för arbetsmiljöarbetet. Primärvårdsförvaltningen har högst andel svaranden som uppgett att de har tillräckliga kunskaper. Se bilaga 3 (diagram 3 och 4) för en mer ingående beskrivning av resultaten.

3.2.6. Skyddsorganisation

Det finns skyddskommittéer på basenhetsnivå, förvaltningsnivå samt en central kommitté på regionövergripande nivå. Protokoll från den centrala skyddskommittén visar att kommittén har diskuterat bland annat resultatet av medarbetarenkäten. Det framgår vidare att arbetstagarrepresentanterna har framfört önskemål om att få ta del av underlag innan mötena, för att på så sätt kunna fördjupa diskussionerna. Det framgår vidare att det har förts en dialog om hur skyddskommittéernas möten kan förbättras. Fysiska möten, tillräcklig mötestid och tydlig agenda är tre exempel på önskemål som framförs av arbetstagarrepresentanterna.

I erhållna protokoll från skyddskommittéerna på förvaltningsnivå framgår att resultatet av medarbetarenkäten och den årliga uppföljningen av SAM har diskuterats. Det framgår vidare att det har skett diskussioner om vilka områden som ska prioriteras utifrån resultaten. Kommittéerna har varit delaktiga i att ta fram mallar för skyddsronder.

Det finns enheter där det helt saknas skyddsombud alternativt att det saknas för vissa fackförbund. Det varierar mellan förbunden om förbundets medlemmar kan företrädas av ett skyddsombud från ett annat förbund. Enligt uppgift från intervjuer med medarbetare, chefer och fackliga företrädare kan Vårdförbundets medlemmar endast företrädas av skyddsombud från Vårdförbundet.

Vid intervju framförs att det finns en problematik i att det saknas lokala företrädare och att det försvårar arbetet i skyddskommittéerna samt i samband med skyddsronder. Som exempel ges att det finns deltagare i skyddskommittéerna på basenhetsnivå som har mandat för att företräda sin avdelning men inte hela basenheten. Likaså har basenhetschefer fått genomföra skyddsronder utan företrädare från den lokala arbetsplatsen. I dessa fall har arbetstagarrepresentanterats av fackliga företrädare från den centrala organisationen.

2021 års uppföljning av SAM innehåller en fråga avseende om det är tydligt vem som är skyddsombud. Störst osäkerhet återfinns inom psykiatriförvaltningen där 28 procent (8 enheter) har svarat nej. Se bilaga 3 (diagram 5) för en beskrivning av resultatet per förvaltning.

3.3. Bedömning

Vi noterar att det finns framtagna rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Rutinerna finns tillgängliga via intranätet men vi bedömer att det är problematiskt att flera intervjuade uttrycker att intranätet inte är användarvänligt och att det är svårt att hitta information om arbetsmiljöarbetet. Materialet på intranätet är omfattande och vi bedömer att regionen bör överväga behovet av att ha en sammanfattande beskrivning över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas för att göra arbetet med SAM mer överskådligt. En sådan beskrivning bör innehålla information om samtliga delar som ska ingå, däribland skyddsronder. Vi noterar att det finns ett illustrativt årshjul, men utan tillhörande skriftlig beskrivning.

Vi bedömer att det delvis finns en tydlig ansvarsfördelning i arbetsmiljöarbetet. Vi noterar att det finns framtagna dokumenterade uppgiftsfördelningar men samtidigt bedömer vi, likt Arbetsmiljöverkets senaste inspektion, att beskrivningarna är framtagna på en för övergripande nivå och att de inte är tillräckligt anpassade till den specifika arbetsplatsen/verksamheten. Bedömningen görs även mot bakgrund av att såväl uppföljningen av SAM och iakttagelser från intervjuer indikerar att det inte är tydligt vem som ansvarar för arbetsmiljön under kvällar eller helger samt när chefen är frånvarande.

Vi noterar också att det finns arbetsplatser med låga resultat i medarbetarenkät, där en verksamhetschef menar att de åtgärder som krävs ligger utanför hans mandat. Vår analys är att detta är kopplat till chefernas ansvar, i enlighet med det som Arbetsmiljöverket också påpekat i sin inspektion. Det är viktigt att överstigande chefsled tar ansvar för den delegation som är lämnad till underchef och följer upp så att cheferna har förutsättningar för att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. I de fall chefer inte har sådana förutsättningar, till exempel på grund av strukturella problem i organisationen som går utanför chefsens mandat, är det nödvändigt att ansvar utkrävs och åtgärder genomförs på den nivå där befogenheter ligger.

Vidare noterar vi att det finns arbetsplatser där det saknas skyddsombud och att det varierar om yrkesgrupperna kan representeras av andra fackförbund. Enligt Arbetsmiljölagen ska skyddsombudet på en arbetsplats ska företräda alla arbetstagare på arbetsplatsen, oavsett deras facklig tillhörighet.

Vi bedömer att regionen behöver stärka uppföljningen av SAM för de enheter som inte använder Stratsys. Bedömningen görs mot bakgrund av att det finns enheter som inte registrerar svaren i Stratsys och som därmed inte heller ingår i den samlade uppföljningen. Vi bedömer att det är en brist att det inte finns någon handlingsplan på regionövergripande nivå som beskriver vem som ansvarar för åtgärder utifrån resultatet av uppföljningen och hur de ska genomföras.

4. Kartläggning och riskbedömning av arbetsförhållanden

I avsnittet redovisas iakttagelser och bedömning för följande revisionsfrågor:

- ▶ Genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysiska arbetsmiljön, det sociala klimatet, arbetets organisation och anställningsformerna) i verksamheterna och hur genomförs och dokumenteras de?
- ▶ Hur hanteras identifierade avvikelser och missförhållanden?
- ▶ Är arbetet med att förebygga och hantera hot och våld ändamålsenligt?

4.1. Revisionskriterium

Arbetsmiljölagen

Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter 1993:2 om Våld och hot i arbetsmiljön

Arbetsgivaren ska utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen.

Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper i hur ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken

4.2. Iakttagelser

4.2.1. Kartläggningar och riskbedömningar

Arbetsmiljön inom regionen kartläggs genom bland annat regelbundna arbetsplatsträffar, medarbetarenkät, skyddsronder, medarbetarsamtal samt årlig uppföljning av SAM.

2021 års uppföljning av SAM innehåller elva frågor om rutiner och riktlinjer är kända samt används i verksamheterna. Resultatet visar att majoriteten av de svarande uppger att verksamheten känner till och tillämpar rutinerna. Se bilaga 3 (diagram 6) för mer ingående beskrivning.

Skyddsronder och riskbedömningar

I årshjulet för SAM framgår att det ska genomföras en årlig allmän skydds rond under våren. Därutöver ska det genomföras riktade skyddsronder vid behov. Arbetsmiljöhandbokens avsnitt om skyddsronder hänvisar till rutiner och mallar för:

- ▶ Allmän skydds rond
- ▶ Riktad skydds rond avseende:
 - Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)
 - Digital arbetsmiljö
 - DIGI-rond (Suntarbetslivs verktyg för att kartlägga digital arbetsmiljö)

Rutinen för organisatorisk och social skydds rond beskriver vilka områden som ska uppmärksammas och hur de ska riskbedömas. Det framgår att "det kan vara lämpligt att lägga upp ett handlingsprogram där de viktigaste förbättringsområdena finns med". Vid intervjuer med representanter från primärvårdsförvaltningen framförs att OSA huvudsakligen kartläggs genom medarbetarenkäten. Skydds ronderna avseende OSA genomförs på förekommen anledning om det har uppstått en specifik händelse eller situation³. Iakttagelser från intervjuer samt erhållen dokumentation från skyddsronder visar att det har genomförts OSA-skyddsronder inom psykiatriförvaltningen och hälso-och sjukvårdsförvaltningen.

Granskarna har efterfrågat dokumentation från de fem senaste riktade skydds ronderna på basenhetsnivå inom respektive förvaltning. Erhållna skyddsronder omfattar allmän skydds rond och OSA. Två av skydds ronderna är upprättade i en förvaltningsspecifik mall, resterande är upprättade i Previa eller SuntArbetslivs mall. Det finns handlingsplaner som beskriver vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska göras i samtliga erhållna exempel.

Arbetsmiljöhandboken innehåller ett avsnitt om riskbedömningar. Det framgår hur riskbedömningarna ska genomföras samt exempel på mallar för dokumentation. Intervjuade uppger att det är tydligt hur riskbedömningarna ska dokumenteras. Det finns däremot en osäkerhet i vilka situationer som de ska genomföras. Under en intervju med en personalgrupp framkommer ett exempel där en riskbedömning med anledning av organisationsförändring genomfördes först 1,5 år efter att förändringen hade genomförts. Riskbedömningen genomfördes när

³ Vid sakgranskning framförs att psykosociala skyddsronder ska genomföras, oaktat medarbetarenkäten. Vi har inte tagit del av några underlag som visar att skydds ronderna ska genomföras med viss frekvens.

omorganisationen utökades till att omfatta en annan yrkesgrupp varpå det fackförbundet krävde att det skulle genomföras en riskbedömning.

Vid intervju framförs att regionen har förändrat arbetssättet med riskbedömningarna med anledning av pandemin. Enligt uppgift dokumenteras numera riskanalyserna i högre utsträckning än innan pandemin. I 2021 års uppföljning av SAM uppgår 61-70 procent av enheterna i de tre förvaltningarna att det finns handlingsplaner för åtgärder utifrån riskbedömningarna.

Medarbetarenkät

Regionen genomför en medarbetarenkät vartannat år för att skapa en samlad beskrivning av arbetsplatsens arbetsmiljö och upplevda säkerhet. Den senaste enkätundersökningen genomfördes hösten 2021 och skickades ut till samtliga medarbetare.

Enkäten besvarades av 6 087 av medarbetare, vilket motsvarar 84,6 procent av regionens medarbetare. Det finns en handbok för chefernas bearbetning av medarbetarenkäten. Handboken innehåller beskrivning hur resultatet ska tolkas, förslag på diskussionsfrågor, förslag på upplägg av workshop samt hur åtgärder från handlingsplanen ska registreras i Stratsys.

I regionens sammanställning av enkätresultatet på regionövergripande nivå framgår följande slutsatser:

- ▶ Samtliga fem förbättringsområden som identifierades i mätningen 2019 har förbättrats till 2021.
- ▶ Resultatet ligger i linje med 2019
- ▶ Hållbart medarbetarindex (HME) och Hållbart Säkerhets Engagemang (HSE) ligger i linje med region Värmland och region Östergötland
- ▶ Hot eller våld av anhörig/patient/kund/elev är den vanligaste externa utsatthetsformen.
- ▶ Sex procent uppgår att de varit utsatta för kränkande särbehandling eller mobbing av chef/arbetskamrat, vilket gör det till den vanligaste interna utsatthetsformen.

I protokoll från den centrala skyddskommittén framgår att det regionövergripande resultatet har presenterats samt att det har diskuterats vilka förbättringsbehov som kan identifieras. Det finns ingen handlingsplan som mer ingående beskriver vilka åtgärder som ska vidtas eller vem som ansvarar för att de blir genomförda.

Enkätresultatet på förvaltningsnivå och enhetsnivå förmedlas till förvaltningsdirektörerna som i sin tur förmedlar det vidare till berörda chefer. Det varierar mellan förvaltningarna hur resultatet förmedlas till enheterna. Inom psykiatriförvaltningen ska åtgärder inkorporeras i verksamhetsplanerna. Primärvårdsförvaltningen och hälso- och sjukvårdsförvaltningen formulerar åtgärderna i handlingsplaner. Se bilaga 1 (tabell 2) för en detaljerad beskrivning över presentation och hantering av resultatet. Vi har tagit del av ett exempel på

handlingsplan på basenhetsnivå inom primärvårdsförvaltningen. Det förekommer åtgärder där det saknas vem som ansvarar för åtgärderna och när de ska genomföras.

Inom psykiatriförvaltningen presenterar HR- och verksamhetsstrateger resultatet på enheterna. Vid intervju framförs att strategerna modererar samtalet och att det är positivt att resultatet presenteras av en neutral part. Om enkäten visar på behov av åtgärder inkorporeras dessa i det ordinarie arbetet med verksamhetsplaner.

Resultatet av medarbetarenkäten på basenhetsnivå visar att det finns stora variationer i enheternas resultat. En av enheterna med lågt resultat i den senaste enkätundersökningen har enligt uppgift haft låga resultat under flera års tid. Granskarna har tagit del av en arbetsmiljökartläggning av arbetsplatsen som har genomförts av företagshälsovården. Kartläggningen genomfördes i slutet av 2021. Det finns framtagna handlingsplaner utifrån kartläggningen och medarbetarenkäten. Enheten fick i uppdrag att formulera vad de behövde för hjälp med från förvaltningens HR-organisation.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen gör två egna mätningar per år av hållbart medarbetarengagemang och hållbart säkerhetsengagemang. Indexen omfattar frågor om motivation, ledarskap, styrning och patientsäkerhet. Resultaten av mätningarna presenteras för hälso- och sjukvårdsdirektör, sjukhuschefer och basenhetschefer. Respektive chef ansvarar i sin tur för att presentera resultatet för medarbetarna i verksamheten. Enligt uppgift upprättas handlingsplaner vid behov. Mätningarna syftar till att vara ett komplement till de mätningar och riskbedömningar som görs inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet.

4.2.2. *Hantering av avvikelser och missförhållanden*

I Arbetsmiljöverkets inspektion från mars 2022 görs bedömningen att det finns en underrapportering av tillbud i verksamheterna.

Regionen har ett digitalt system för registrering av avvikelser och arbetsskador. Under 2021 utbildades 83 chefer i regionens tillbuds- och skadeanmälningssystem. Det har anordnats utbildningar tidigare år. Systemet finns tillgängligt via regionens intranät. Närmsta chef får automatiskt ett mejl när det har registrerats en avvikelse eller arbetsskada i systemet. Chefen ska därefter kategorisera avvikelsen samt bedöma vilka åtgärder som ska vidtas. Flera medarbetare uppger att det inte sker någon återkoppling på de tillbud och skador som registreras i Stella. Det uppges i sin tur medföra att medarbetarna rapporterar tillbud och missförhållanden i mindre omfattning. I regionens årliga uppföljning av SAM framgår att rapporteringen i skadeanmälningssystemet behöver öka samt att det i merparten av fallen saknas orsak till de rapporterade skadorna.

Regionens medarbetarenkät innehåller en fråga avseende rutiner för att förhindra att arbetsskador och/eller arbetssjukdomar inträffar. Majoriteten av de svarande upplever att det finns ganska bra rutiner och system. Tretton procent har uppgett

att påståendet stämmer mycket eller ganska dåligt. Se bilaga 3 (diagram 7) för resultatet i sin helhet.

Likt ovan nämnt ska de behov som identifierats genom medarbetarenkäten och skyddsronder sammanställas i en handlingsplan som beskriver vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska göras. I den regionövergripande uppföljningen av SAM 2020 konstateras att det finns förbättringsmöjligheter kopplat till att följa upp samt vidta åtgärder. 52 procent av de svarande enheterna uppger att det görs en årlig sammanställning av dokumenterade handlingsplaner.

Vid intervjuer med medarbetare uttrycks att medarbetarna inte känner till några handlingsplaner som beskriver vilka åtgärder som ska vidtas för att förbättra arbetsmiljöarbetet. Medarbetarna upplever att de har påtalat problematik vid flera tillfällen utan att det har vidtagits åtgärder. Granskarna har tagit del av handlingsplaner från arbetsplatserna som visar att det finns formulerade åtgärder utifrån resultat i exempelvis medarbetarenkät och skyddsronder. Chefer uttrycker att det är viktigt att involvera medarbetarna i SAM, samtidigt som det beskrivs vara en utmaning i att skapa en överskådlig bild över de åtgärder som ska vidtas utifrån exempelvis skyddsronder, medarbetarenkäter, årlig uppföljning av SAM, fullmäktiges målsättningar och det systematiska kvalitetsarbetet.

I psykiatriförvaltningens årshjul över arbetsmiljöarbetet framgår att basenheterna ska ta fram en arbetsmiljöplan i mars. Granskarna har tagit del av en arbetsmiljöplan som beskriver långsiktiga mål och målsättningar för innevarande år. Det framgår vilka aktiviteter som ska göras och hur de ska följas upp. Vidare framgår det hur arbetsmiljön ska undersökas (ansvar och frekvens) samt vad det finns för forum för att påverka arbetsmiljön. Planen hänvisar till riktlinjer och rutiner för arbetsmiljöarbetet. Rutinerna omfattar exempelvis larmrutin och rutin för hot och våld. Arbetsmiljöplan återfinns inte i årshjulet på regionövergripande nivå eller inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen och primärvårdsförvaltningen.

4.2.3. Förebygga och hantera hot och våld

I 2021 års medarbetarenkät uppger 8,4 procent av de svarande att de har blivit utsatta för hot och våld under det senaste året. 87 procent uppger att de har fått stöd av en kollega eller chef vid hot eller våld. 33 procent av de svarande uppger att de inte har sökt hjälp. Sammanställningen av enkätresultatet på regionövergripande nivå innehåller inga förslag på åtgärder avseende anmälan av hot och våld.

Det finns en riktlinje och rutin för hot och våld samt en rutin för hur det ska rapporteras. Rutinen för rapportering beskriver tillvägagångssättet vid arbetsskadeanmälan och polisanmälan. Vidare ingår en beskrivning av olika funktioners ansvar, bl.a. närmsta chef, HR-funktionen och skyddsombud.

Det pågår arbete med att ta fram nya riktlinjer och åtgärdskort för hot och våld. Huvudskyddsombuden är delaktiga i framtagandet av riktlinjen.

Arbetsmiljöhandbokens avsnitt om hot och våld innehåller hänvisningar till bland annat checklistor för att kartlägga risker för hot och våld samt utbildningsfilmer som kan användas i samband med arbetsplatsträffar.

Verksamheternas utsatthet för hot och våld skiljer sig åt. Vid intervju med företrädare för en klinik i länet framförs att det har genomförts riskbedömningar av hot och våld som resulterade i en handlingsplan som ska följas upp i maj 2022.

Några exempel på åtgärder:

- ▶ Förstärkt skalskydd genom okrossbart glas
- ▶ Väktare
- ▶ Utbildning i hur personer i affekt ska bemötas.

Vi har tagit del av exempel på riktlinjer som har upprättats på förvaltningsnivå. Som exempel kan nämnas riktlinje för ensamarbete vid jourverksamhet i primärvården. Riktlinjen upprättades efter att medarbetare upplevt otrygghet när läkare har gjort hembesök för att utfärda vårdintyg om allvarlig psykisk sjukdom för personer i behov av tvångsvård. I rutinen framgår att det finns möjlighet att kontakta tjänsteman i beredskap (TIB) som i sin tur kan tillkalla vaktbolag för personskydd.

En klinik har tagit fram åtgärdskort som beskriver hur patienter med potentiell hotbild ska vårdas. Åtgärdskortet kan exempelvis användas vid vård av patient där polisen anger att det finns risk för hot till följd av gängkonflikter eller hedersrelaterat våld. Granskarna har även tagit del av en lokal rutin som beskriver hur verksamheten ska agera om personalen hamnar i en hotfull situation samt efter en incident.

En av frågorna i den årliga uppföljningen av SAM 2021 omfattar om verksamheterna känner till och tillämpar rutiner för hot och våld. Störst osäkerhet återfinns inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen där tolv procent uppger att de delvis känner till rutiner för hot och våld. Se bilaga 3 (diagram 8) för mer ingående beskrivning.

Vid intervju med två enheter/kliniker framkommer att det saknas larm som kan användas om det skulle uppstå en hotfull situation i undersökningsrummen, eller att larmsystemet är över 40 år gammalt och inte fungerar tillförlitligt. På en av enheterna uppmärksammades risken i en riskbedömning och det pågår arbete med att installera ett larmsystem. På den andra arbetsplatsen har frågan uppmärksammats vid arbetsplatsträffar men medarbetarna upplever att det är osäkert om larmsystemet kommer att bytas ut. Erhållen handlingsplan för arbetsplatsen innehåller ingen aktivitet kopplat till larm.

4.3. Bedömning

Det är positivt att det finns dokumenterade rutiner som beskriver hur kartläggningar och riskbedömningar ska genomföras. Samtidigt visar granskningen att det förekommer arbetsplatser med långdragen problematik där medarbetarna inte känner till att det finns någon handlingsplan över hur arbetsmiljön ska förbättras.

Avvikelser och arbetsskador ska registreras i ett digitalt system men medarbetarenkäten visar att det finns medarbetare som uppger att det till viss del

eller inte alls finns rutiner och system för att förhindra att arbetsskador och/eller arbetssjukdomar inträffar. Vi bedömer därmed att regionstyrelsen inte fullt ut har säkerställt att det finns ett ändamålsenligt arbete med att hantera identifierade avvikelser och missförhållanden

Vi ser positivt på att det pågår ett arbete med att ta fram nya riktlinjer som ska tydliggöra regionens förebyggande arbete och hantering av hot och våld. Samtidigt noterar vi att cirka en tredjedel av de svarande i medarbetarenkäten uppger att de inte har sökt hjälp efter att ha blivit utsatta för hot eller våld. Det är viktigt att medarbetare anmäler situationer. Dels för att säkerställa att den enskilde får stöd dels för att kunna identifiera behov av förbättrande åtgärder. Vi bedömer därmed att regionstyrelsen inte har säkerställt att medarbetarna har tillräcklig kunskap om hur situationer med hot eller våld ska hanteras. Bedömningen görs även mot bakgrund av att redovisningen av enkätresultatet inte innehåller några formulerade åtgärder på regionövergripande nivå kopplat till resultatet.

5. Återrapportering

I avsnittet redovisas iakttagelser och bedömning för följande revisionsfrågor:

- ▶ Vilken uppföljning och återrapportering sker avseende arbetsmiljö och arbetet inom arbetsmiljö och på vilka nivåer?

5.1. Revisionskriterium

Arbetsordning regionstyrelsens personalutskott

Regionstyrelsens personalutskott har ett samlat politiskt ansvar för personalfrågor och ska följa utvecklingen inom det personalpolitiska området.

5.2. Iakttagelser

5.2.1. Regionstyrelsen och personalutskottet

Regionstyrelsen har en återkommande informationspunkt om fullmäktiges målsättning om *En av Sveriges bästa arbetsplatser*. Informationen föredras av HR-direktören och har exempelvis omfattat presentation av hälsobokslut, statistik över sjukfrånvaron samt regionens systematiska arbetsmiljöarbete. I möteshandlingarna framgår att regionstyrelsen exempelvis fått information om årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete samt vilka förbättrande åtgärder som planeras att vidtas direkt, inom ett år och på lång sikt.

Hälsobokslutet för 2020 redovisades för regionstyrelsen i mars 2021. Bokslutet visade att sjukfrånvaron ökade för första gången sedan 2017. Regionstyrelsen godkände rapporten med följande tillägg:

”När det gäller sjukskrivningstalen så är det inte tillfredsställande att andelen sjukskrivna bland kvinnor är betydligt högre i förhållande till män. Analys med åtgärder togs fram före pandemin år 2019. Analysen med åtgärder ska följas upp och uppdateras vid behov. Arbetet följs upp i personalutskottet”

Personalutskottets protokoll under 2021 till och med april 2022 innehåller inga ärenden avseende uppföljning av åtgärder utifrån 2020 års hälsobokslut. 2021 års hälsobokslut presenterades för regionstyrelsen i mars 2022. Regionstyrelsen beslutade att godkänna informationen.

I september 2021 informerades personalutskottet om den årliga uppföljningen av SAM 2020. I protokollet framgår att utskottet informerades om resultatet, identifierade utvecklingsområden samt inplanerade aktiviteter. Utskottet fick information om 2021 års hälsobokslutet i mars 2022.

Personalutskottet har en stående informationspunkt om statistik över bland annat antal tillsvidareanställda, personalomsättning och sjukfrånvaro. I utskottets samtliga ärenden under 2021 till och med april 2022 har utskottet beslutat om att notera informationen till protokollet. Utskottet har inte beslutat om några åtgärder.

Årsredovisningen och delårsrapporterna innehåller en beskrivning av arbetet utifrån fullmäktigemålet om en av Sveriges bästa arbetsplatser. I årsredovisningen för 2021 framgår en sammanfattning av resultatet av medarbetarenkäten och ett urval av de utvecklingsområden som identifierats via uppföljning av SAM och enkäten.

5.3. Bedömning

Vi konstaterar att regionstyrelsen får återrapportering genom återkommande informationstillfällen samt via årlig rapportering av hälsobokslut och delårsrapporter samt årsredovisning. Vi ser positivt på att regionstyrelsen har en återkommande informationspunkt om fullmäktiges målsättning En av Sveriges bästa arbetsplatser. Däremot bedömer vi att det inte fullt ut sker en tillräcklig återrapportering över vilka åtgärder som har vidtagits utifrån den årliga uppföljningen av SAM och medarbetarenkäten, samt vad åtgärderna har resulterat i.

6. Slutsats

Vår sammanfattande bedömning är att regionstyrelsen delvis säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vidare görs bedömningen att regionstyrelsen delvis bedriver arbetet med att förebygga och hantera hot och våld på ett ändamålsenligt sätt.

Vår bedömning grundas på att det finns framtagna styrdokument som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Samtidigt visar granskningen att det inte sker ett tillräckligt tydligt arbete med att säkerställa att det vidtas och kommuniceras åtgärder i de fall som kartläggningar visat på brister (exempelvis kartläggningar i form av medarbetarenkät, skyddsronder och riskbedömningar). Det behöver bli tydligare på regionövergripande nivå vilka åtgärder som ska vidtas utifrån kartläggningarna samt vem som ska ansvara för att åtgärderna genomförs. Regionen har själv identifierat det som ett förbättringsområde i uppföljningen av 2020 års SAM.

Det sker inte en tillräcklig uppföljning av att de moment som ingår i regionens årshjul genomförs. Intervjuer vittnar om att det sällan genomfördes dokumenterade riskanalyser innan pandemin. Arbetet har förbättrats under pandemin men iakttagelser indikerar att regionens uppföljningssystem inte fullt ut fångar upp de eventuella avsteg/avvikelser i förhållande till årshjulets moment och regionens rutiner. Strukturerna för uppföljning av följsamheten till regionens årshjul och riktlinjer är inte tillräckliga, vilket även ligger i linje med Arbetsmiljöverkets bedömning att det har funnits brister som behöver förbättras men som inte har upptäckts i regionens årliga uppföljning.

Vad gäller hot och våld uppger cirka en tredjedel av de svarande i medarbetarenkäten att de inte har sökt hjälp efter att ha blivit utsatta för hot eller våld. Det är viktigt att medarbetare anmäler situationer. Dels för att säkerställa att den enskilde får stöd, dels för att kunna identifiera behov av förebyggande och förbättrande åtgärder.

Vi vill dock uppmärksamma att det finns goda exempel inom verksamheten kring hur ett fullgott arbetsmiljöarbete kan bedrivas, vilka kan användas för att stärka arbetet inom regionen.

Nedan följer våra svar på revisionsfrågorna.

Revisionsfråga	Svar
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finns uppdaterade policys, rutiner och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet? 	<p>Delvis.</p> <p>Det finns framtagna rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Det finns en framtagen policy i enlighet med vad som framgår av föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete.</p>

	<p>Det saknas handlingsplaner på regionövergripande nivå som beskriver vilka åtgärder som ska vidtas utifrån resultatet av årlig uppföljning av SAM och medarbetarenkäten. Tre av sju erhållna exempel på SAM uppföljningar på enhetsnivå innehåller en handlingsplan med formulerade aktiviteter utifrån resultatet.</p>
<p>▶ Hur är dessa implementerade i verksamheterna?</p>	<p>Styrdokumentet finns tillgängliga via intranätets arbetsmiljöhandbok. Samtidigt uppmärksammas det vid flera intervjuer att intranätet inte är användarvänligt och att medarbetare har svårt att hitta information.</p>
<p>▶ Är roller och ansvar tydligt fastställda gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet?</p>	<p>Delvis.</p> <p>Det finns framtagna dokumenterade uppgiftsfördelningar. Samtidigt bedömer vi, likt Arbetsmiljöverkets senaste inspektion, att beskrivningarna är framtagna på en för övergripande nivå och att de inte är tillräckligt anpassade till den specifika arbetsplatsen/verksamheten.</p> <p>Vidare noterar vi att det finns arbetsplatser där det saknas skyddsombud och att det varierar om yrkesgrupperna kan representeras av andra fackförbund. Skyddsombudet på en arbetsplats ska företräda alla arbetstagare på arbetsplatsen, oavsett deras fackliga tillhörighet.</p>
<p>▶ Genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysiska arbetsmiljön, det sociala klimatet, arbetets organisation och anställningsformerna) i verksamheterna och hur genomförs och dokumenteras de?</p>	<p>Delvis.</p> <p>Det finns dokumenterade rutiner som beskriver hur kartläggningar och riskbedömningar ska genomföras. Samtidigt visar granskningen att det förekommer organisationsförändringar utan att det har genomförts riskbedömningar. Granskningen visar även att det finns arbetsplatser med långdragen problematik där medarbetarna inte känner till att det finns någon handlingsplan över hur arbetsmiljön ska förbättras.</p>
<p>▶ Hur hanteras identifierade</p>	<p>Det finns ett digitalt system för registrering av avvikelser och arbetsskador. Samtidigt visar medarbetarenkäten att det finns medarbetare</p>

<p>avvikelser och missförhållanden?</p>	<p>som upplever att det till viss del eller inte alls finns rutiner och system för att förhindra att arbetsskador och/eller arbetssjukdomar inträffar.</p>
<p>▶ Är arbetet med att förebygga och hantera hot och våld ändamålsenligt?</p>	<p>Vi ser positivt på att det pågår ett arbete med att ta fram nya riktlinjer som ska tydliggöra regionens förebyggande arbete och hantering av hot och våld. Det finns även tillgänglig information på arbetsmiljöhandboken och chefer har möjlighet att anlita företagshälsan för att stärka medarbetarnas kunskap och känsla av trygghet.</p> <p>Samtidigt noterar vi att cirka en tredjedel av de svarande i medarbetarenkäten uppger att de inte har sökt hjälp efter att ha blivit utsatt för hot eller våld. Det är viktigt att medarbetare anmäler situationer. Dels för att säkerställa att den enskilde får stöd dels för att kunna identifiera behov av förbättrande åtgärder.</p> <p>Vi bedömer därmed att regionstyrelsen inte har säkerställt att medarbetarna har tillräcklig kunskap om hur situationer med hot eller våld ska hanteras.</p>
<p>▶ Vilken uppföljning och återrapportering sker avseende arbetsmiljö och arbetet inom arbetsmiljö och på vilka nivåer?</p>	<p>Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker på fyra nivåer, från basenhetsnivå till regionnivå.</p> <p>Enheternas systematiska arbetsmiljöarbete följs upp via ett antal frågeställningar i Stratsys. Vi noterar att 20 procent av enheterna inte besvarade frågorna i Stratsys 2020 vilket gör att deras resultat saknas i sammanställningen. Regionen behöver stärka uppföljningen av de enheter som inte använder Stratsys.</p>

Utifrån granskningsresultatet rekommenderas regionstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att skyddsombud företräder samtliga arbetstagare, i enlighet med arbetsmiljölagen.
- ▶ Säkerställa att åtgärder vidtas vid avvikelser i såväl den fysiska arbetsmiljön som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- ▶ Säkerställa att tillbud och händelser med våld eller hot om våld anmäls så att de därmed kan dokumenteras och utredas.

- ▶ Stärka uppföljningen av att regionens årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete efterlevs fullt ut i verksamheterna.

Kalmar den 8 juni 2022

Sara Shamekhi

EY

Anna Färdig

EY

7. Källförteckning

Intervjuade funktioner

- ▶ Regionstyrelsens presidium
- ▶ Regiondirektör
- ▶ HR-direktör
- ▶ HR-strateg regionstaben
- ▶ Hälso- och sjukvårdsdirektör
- ▶ Primärvårdsdirektör
- ▶ Psykiatridirektör
- ▶ HR-chef för hälso- och sjukvårdsförvaltningen
- ▶ HR-chef för psykiatriförvaltningen
- ▶ HR-chef för primärvårdsförvaltningen
- ▶ En basenhetschef primärvården
- ▶ En basenhetschef psykiatriförvaltningen
- ▶ En verksamhetschef hälso-och sjukvårdsförvaltningen
- ▶ Fackliga företrädare för kommunal, vårdförbundet, fysioterapeutförbundet, läkarföreningen

Analyserade dokument

- ▶ Handbok för chefer - hantering av medarbetarenkäten
- ▶ Hälsobokslut 2021
- ▶ Inspektionsmeddelande, Arbetsmiljöverket 2022-03-29
- ▶ Organisatorisk och social skyddsron, 2019-03-01
- ▶ Protokoll centrala skyddskommittén 2021-02-02, 2021-12-07, 2021-05-04 och 2022-01-25
- ▶ Protokoll personalutskottet 2021-april 2022
- ▶ Protokoll regionstyrelsen 2021-april 2022
- ▶ Protokoll skyddskommittéer på förvaltningsnivå 2021-april 2022
- ▶ Regionplan 2022-2024, fullmäktige 18 november 2021
- ▶ Resultat medarbetarenkät 2021 på regionnivå, förvaltningsnivå och enhets/sjukhusnivå
- ▶ Riktlinje för hot och våld
- ▶ Rutin för rapportering hot och våld
- ▶ Riktlinje för säkerhetsrutiner vid jourarbete inom Primärvårdsförvaltningen
- ▶ Uppföljning av SAM på regionövergripande nivå, förvaltningsövergripande nivå och nio exempel på enhetsnivå

- ▶ Utdrag ur arbetsmiljöhandboken, bland annat information om:
 - Riskbedömningar
 - Hot och våld
 - Skyddskommittéer
 - Uppföljning av Sam
 - Mallar för skydds rond
- ▶ Årshjul av SAM hälso- och sjukvårdsförvaltningen och psykiatriförvaltningen

8. Revisionskriterier

Kommunallagen (2017:725)

Det är enligt 6 kap. 1 § styrelsens uppgift att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnder. Kommunstyrelsen ska, enligt 6 kap. 2 §, uppmärksamt följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning.

Kommunallagens 6 kap 6 § anger att nämnderna inom sitt ansvarsområde ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med Kommunfullmäktiges mål och riktlinjer, samt i enlighet med lagar och författningar som gäller för verksamheten.

Reglemente för regionstyrelsen

Regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Kalmar län. Styrelsen har ett direkt arbetsgivaransvar för regiondirektören som är underställd regionstyrelsen.

Arbetsordning regionstyrelsens personalutskott

Regionstyrelsen personalutskott har ett samlat politiskt ansvar för personalfrågor och ska följa utvecklingen inom det personalpolitiska området.

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det ska finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska gå till.

Arbetsgivaren ska se till att de som tilldelas arbetsmiljöuppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter, resurser och kunskaper som krävs.

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter 1993:2 om Våld och hot i arbetsmiljön

Arbetsgivaren ska utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper i hur ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken

Bilaga 1 Tabeller

Tabell 1 detaljerad beskrivning över antalet anställda och chefer

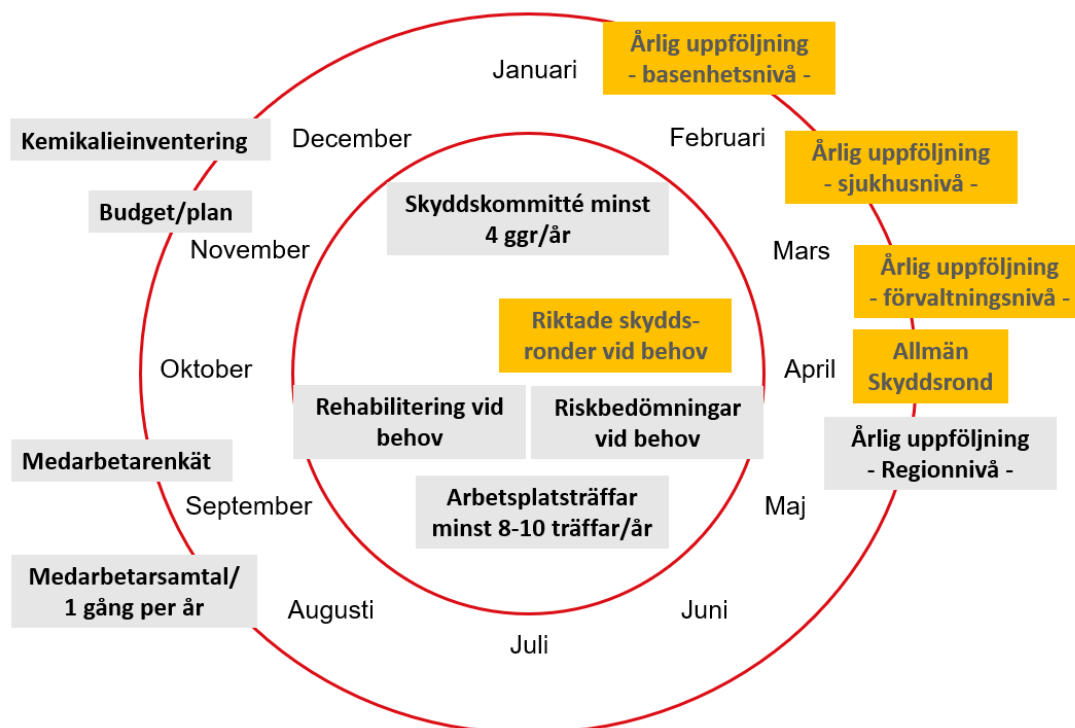
Psykiatriförvaltningen	
Antal anställda	600 st
HR-chef	1 st
HR-konsulter	2 st
Basenhetschefer	4 st
Avdelningschef	25 st
Primärvårdsförvaltningen	
Antal anställda	800 st
HR-chef	1 st
HR-konsulter inkl. administrativa stödfunktioner	5 st
Basenhetschefer (det förekommer avdelningschefer på de större hälsocentralerna)	30 st varav en är chef för två basenheter
Hälso-och sjukvårdsförvaltningen	
Antal anställda	4 300 st
HR-chef	4 st
HR-konsulter inkl. administrativa stödfunktioner	21 st
Sjukhuschef/verksamhetschef	3 st sjukhuschefer och 1 st verksamhetschef för diagnostiskt centrum
Basenhetschefer	50 st
Avdelningschef	122 st

Tabell 2 presentation och hantering av resultatet av medarbetarenkäten

	Presenteras av	Åtgärder
Psykiatriförvaltningen	HR-chef och verksamhetsstrateg	Inkorporeras i verksamhetsplan
Primärvårdsförvaltningen	Primärvårdsdirektör eller HR-chef har uppföljande samtal med basenhetscheferna	Lokal handlingsplan på basenhetsnivå
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	Externa leverantören som genomfört enkäten bjuds in till basenheterens dragningar. Respektive enhetschef ansvarar därefter för att presentera resultatet för den aktuella enheten	Åtgärder sammanställs i handlingsplan

Bilaga 2 Illustrationer

Årshjul systematiskt arbetsmiljöarbete



Bilaga 3 Diagram

Diagram 1

Vid frånvaro, är arbetsuppgifterna fördelade på annan person? (antal enheter)

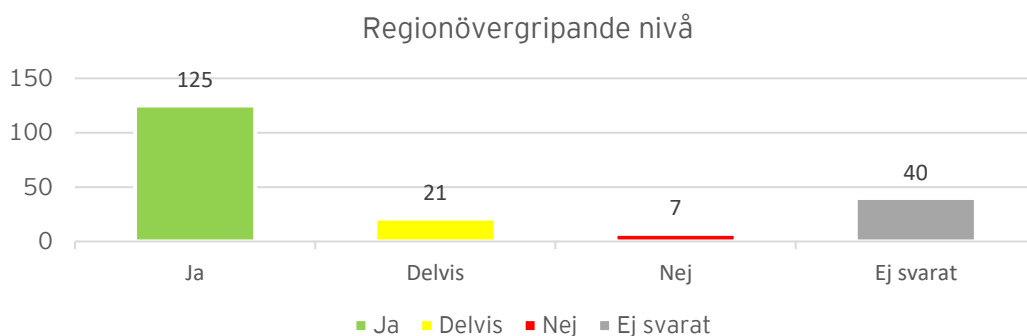


Diagram 2

Chefer har tillräckliga kunskaper om lagar och regler för arbetsmiljöarbetet

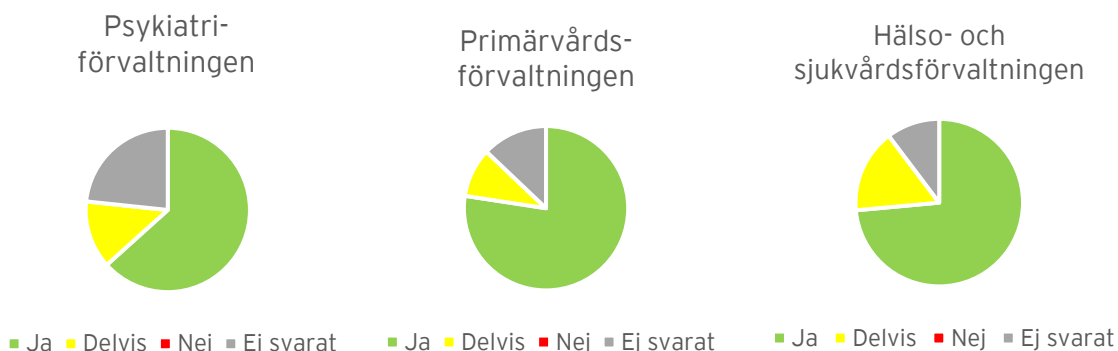


Diagram 3

Skyddsombud har tillräckliga kunskaper om lagar och regler för arbetsmiljöarbetet

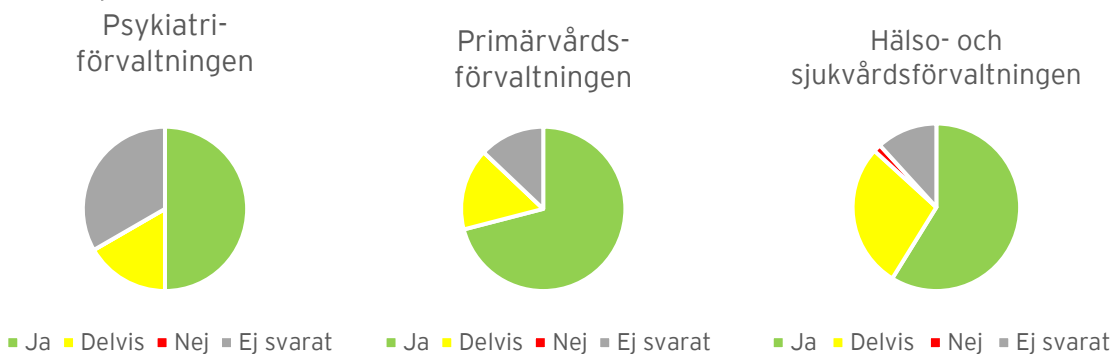


Diagram 4

Medarbetare har tillräckliga kunskaper om lagar och regler för arbetsmiljöarbetet

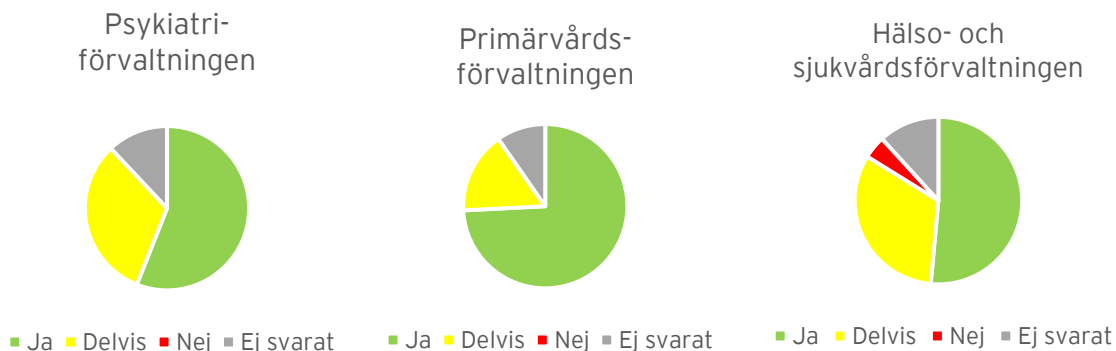


Diagram 5

Det finns tydligt uppsatt vem som är skyddsombud på arbetsplatsen

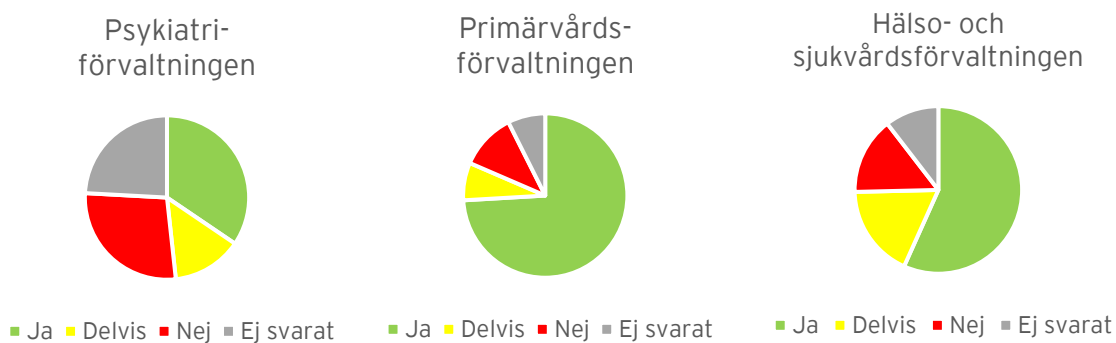
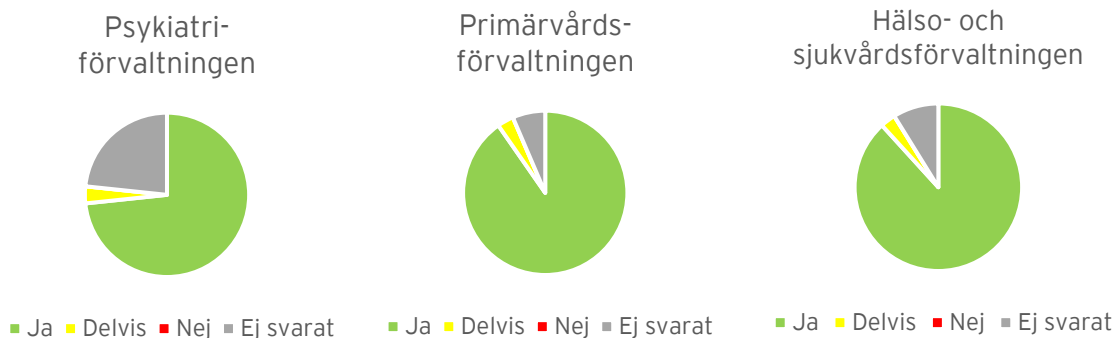


Diagram 6

Vi känner till och tillämpar rutiner för hur vi ska genomföra undersökning och riskbedömning på arbetsplatsen



Resultatet för de resterande 10 frågorna avseende kännedom och tillämpning av rutiner ligger i linje med ovan.

Diagram 7

Vi har bra rutiner och system för att förhindra att arbetsskador och/eller arbetssjukdomar inträffar (i vilken utsträckning som påståendet stämmer)

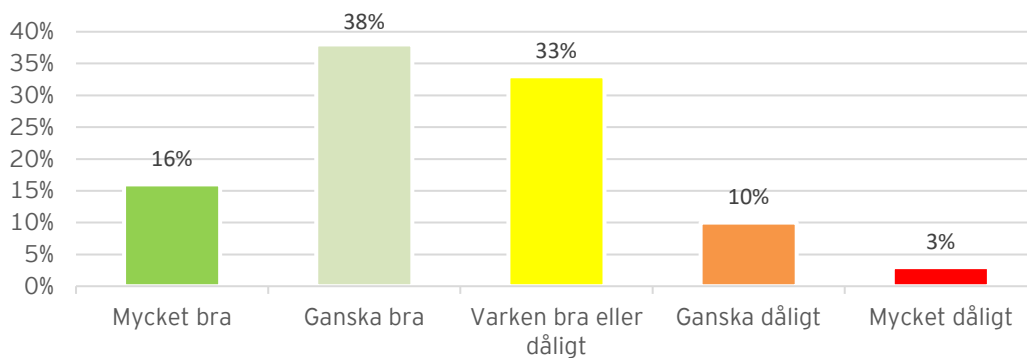


Diagram 8

Vi känner till och tillämpar rutiner hot och våld

