



Granskning av distansarbete

Rapport
Region Västernorrland

KPMG AB

2023-03-02

Antal sidor: 30 exklusive bilagor

Antal bilagor: 3



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	6
2.2	Revisionskriterier	7
2.3	Metod	7
3	Inledning	8
3.1	Ansvarsfördelning	8
4	Resultat av granskningen	9
4.1	Mål för arbetsmiljö vid distansarbete	9
4.2	Arbetsmiljö vid distansarbete	11
4.3	Informationssäkerhet vid distansarbete	18
4.4	Utbildning och information om distansarbete	22
4.5	Regionstyrelsens och regionfullmäktiges uppföljning av nämndernas arbetsmiljöarbete	25
5	Slutsats och rekommendationer	27
6	Bilagor	33
6.1	Bilaga A: Förteckning av intervjupersoner	33
6.2	Bilaga B: Styrdokument	34

1 Sammanfattning

KPMG har av Region Västernorrlands revisorer fått i uppdrag att granska huruvida arbetsmiljön och informationssäkerheten vid distansarbete säkerställts. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om det säkerställts att distansarbetet utförs på ett informationssäkert sätt samt att arbetsmiljön är god och hållbar.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det till viss del säkerställts att distansarbetet utförs på ett informationssäkert sätt samt att arbetsmiljön är god och hållbar. Vår granskning visar att det finns risk för att det brister i efterlevnaden av beslutade riktlinjer och rutiner samt att det inte sker en tillräcklig uppföljning av att rutinerna följs.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- Förtydliga i riktlinjer för distansarbete hur införandet av distansarbete ska behandlas i samverkansforum.
- Tydliggöra riktlinjer med beskrivning av hur skyddsombuds medverkan vid riskbedömningar inför införandet av distansarbete ska fungera.
- Tillse att distansarbete ingår som del i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och att detta rapporteras på lämpliga nivåer.
- Säkerställa samordning mellan funktioner inom regionstyrelseförvaltningen vid upprättande av riktlinjer och rutiner, detta så att väsentliga aspekter från olika perspektiv ingår i gemensamma styrdokument.
- Initiera ett uppdrag att revidera och aktualisera informationssäkerhetspolicyn.
- Utvärdera behov av att göra utbildningar kopplade till distansarbete obligatoriska för chefer inför överenskommelse av distansarbete samt för de medarbetare som beviljas arbete på distans.



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

— Ta ställning till och föreslå till regionfullmäktige vilken uppföljning av arbetsmiljöarbetet som ska ske till fullmäktige.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi samtliga granskade nämnder att:

— Säkerställa att beslutade riktlinjer för distansarbete samt riktlinje för informationssäkerhet vid distansarbete efterlevs där vi särskilt vill framhålla nedan aktiviteter:

— Säkerställa att riskbedömning för verksamhet och individ upprättas och dokumenteras vid överenskommelse om distansarbete.

— Säkerställa att överenskommelser tecknas på avsedd blankett och arkiveras i personakt för samtliga medarbetare som arbetar på distans.

— Etablera former för systematisk uppföljning av arbetsmiljöaspekter och upprätthållande av informationssäkerheten vid distansarbete.

2 Bakgrund

Region Västernorrland har under covid-pandemin rekommenderat att medarbetare som har möjlighet och där arbetsuppgifterna tillåter arbetar på distans fram till sista mars 2022. Möjligheten att arbeta på distans har därefter övergått till ett ordinarie arbetsgivarerbjudande. För medarbetare som arbetar på distans ska en individuell överenskommelse om distansarbete upprättas. Innan beslut tas om distansarbete för en medarbetare, behöver en riskbedömning göras om det utifrån arbetsuppgifter och arbetsmiljöaspekter är lämpligt med distansarbete och i så fall i vilken omfattning distansarbete ska organiseras.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller oavsett var arbetet utförs.

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön oavsett om arbetet utförs på huvudarbetsplatsen eller på annan plats, till exempel i medarbetarens hem.

Regionfullmäktige beslutade i februari 2022 om en arbetsmiljöpolicy. Den innehåller ett antal övergripande mål. Varje verksamhet ska enligt policyn årligen ta fram egna målsättningar utifrån verksamhetens behov, men med avstamp i de övergripande målen.

Av arbetsmiljöpolicyn framgår att regionstyrelsen som har uppsiktsplikt samt regionfullmäktige som beslutsfattare årligen följer upp nämndernas arbete inom arbetsmiljöområdet och att lagar och förordningar följs. Regionfullmäktige har även en policy för informationssäkerhet. Regionstyrelsen har i uppdrag att fastställa riktlinjer för hur arbetet ska bedrivas.

Revisorerna har bedömt att det finns en risk för att god arbetsmiljö och tillräcklig informationssäkerhet vid distansarbete inte har säkerställts.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om det säkerställts att distansarbetet utförs på ett informationssäkert sätt samt att arbetsmiljön är god och hållbar.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Har det säkerställts att mål för arbetsmiljön formulerats inför år 2023 med utgångspunkt från fullmäktiges övergripande mål? Omfattar målen arbetsmiljön med koppling till distansarbete?
- Finns rutiner och arbetssätt för att tillse att regionens riktlinjer för informationssäkerhet vid distansarbete efterlevs?
- Har det tagits fram särskilda rutiner för cheferna för att följa upp arbetsmiljön för de medarbetare som arbetar på distans?
- Har det säkerställts att överenskommelser tecknas vid distansarbete?
- Har riskbedömningar upprättats och dokumenterats avseende arbetsmiljö och arbetsuppgifter inklusive informationssäkerhet innan överenskommelser om distansarbete tecknas?
- Har regionstyrelsen följt upp nämndernas arbete inom arbetsmiljöområdet och rapporterat det till regionfullmäktige? Har arbetsmiljön vid distansarbete omfattats av uppföljningen?
- Har införandet av distansarbete på en arbetsplats/enhet behandlats i de samverkansforum där beslutet fattas?
- Vilken utbildning/information har ansvariga chefer fått för att hantera de särskilda förutsättningar som det innebär att ansvara för medarbetare som arbetar på distans?
- Vilken utbildning/information har medarbetare fått när det gäller att utföra delar av sin arbetstid på distans.

Granskningen avser regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden samt nämnden för hållbar utveckling. Nämnden för hållbar utveckling heter från och med 1 januari 2023 regionala utvecklingsnämnden (RUN). Då rubricerad granskning avser verksamhetsår 2022, kommer benämningen nämnden för hållbar utveckling användas fortsättningsvis i rapporten.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen (2017:725) 6 kap § 6
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) 1 kap. 1–3 §§, 2 kap, 1–4 §§, 3 kap. 2, 2a
- Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 4–5, 8 och 10–11 §§
- Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatoriskt och social arbetsmiljö (AFS 1993:2)
- Arbetsmiljöpolicy
- Informationssäkerhetspolicy
- Övriga tillämpliga interna regelverk, policyer och beslut

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer med tjänstepersoner och politiker samt kortare avstämningar med fackliga företrädare. För en närmare beskrivning av vilka funktioner som intervjuats, se bilaga A.

Ett antal dokument har granskats och analyserats, såsom policydokument, riktlinjer, rutiner och uppföljningsdokument av olika slag. För en sammanställning av samtliga dokument med beslutsdatum och beslutsinstans vi mottagit inom ramen för granskningen, se bilaga B.

Samtliga som intervjuats inom ramen för granskningen har fått möjlighet att faktakontrollera rapporten. De fackliga företrädarna har fått möjlighet att sakgranska de delar som berör information som framkommit i genomförda avstämningar.

3 Inledning

3.1 Ansvarsfördelning

3.1.1 Arbetsmiljöansvar

Regionfullmäktige har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön, fastställer arbetsmiljöpolicy och fördelar ekonomiska resurser till nämnderna.

Av regionstyrelsens reglemente framgår att regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Västernorrland och har det övergripande arbetsgivar- och arbetsmiljöansvaret.

I arbetsmiljöpolicy tydliggörs att nämnderna ansvarar för att förvaltningens verksamhet bedrivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter. Nämnden fördelar arbetsmiljöuppgifter vidare till förvaltningschef som årligen följer upp förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM).

3.1.2 Ansvar för informationssäkerhet

Av Reglemente för regionstyrelsen, nämnden för hållbar utveckling och hälso- och sjukvårdsnämnden 2019–2022 framgår att regionstyrelsen är arkivmyndighet och har det övergripande ansvaret för Region Västernorrlands dataskydd och informationssäkerhetsarbete.

I regionens informationssäkerhetspolicy beskrivs att landstingsstyrelsen fastställer riktlinjer för hur informationssäkerhetsarbetet ska bedrivas. Riktlinjen hänvisar i sin tur att ansvaret regleras i ovan nämnda reglemente. Därtill anger riktlinjen att ansvaret för informationssäkerhet är ett verksamhetsansvar.

4 Resultat av granskningen

4.1 Mål för arbetsmiljö vid distansarbete

4.1.1 Regionplan 2023–2025 samt verksamhetsplaner

Regionfullmäktige har beslutat om en regiongemensam plan för åren 2023–2025. Utgångspunkten för arbetet med regionplanen är Region Västernorrlands vision *Liv, hälsa och hållbar utveckling*. Av regionplanen framgår tre målområden för utveckling av regionens verksamheter, med ett flertal tillhörande målsättningar. Det tredje målområdet, *Vi skapar mervärde för befolkningen genom vår verksamhet*, har koppling till regionens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett av målen inom målområdet är *Vi erbjuder attraktiva arbetsplatser för medarbetare och chefer*. Målet innehåller tre områden som presenteras nedan:

- Attraktiv arbetsmiljö, vilket innebär att det ska ges förutsättningar till en god arbetsmiljö för medarbetarna
- Kompetensutveckling, vilket innebär att regionen ska erbjuda utvecklings- och karriärmöjligheter och en lärande miljö.
- Kompetensförsörjning, vilket innebär att regionen ska säkerställa att det finns nödvändiga kompetenser på kort och lång sikt.

Regionplanen innehåller inga särskilda målsättningar som har uttalad koppling till möjligheten för medarbetare att utföra sitt arbete på distans. Detta bekräftas även i intervjuer, där det uppges att målsättningarna i regionplanen är övergripande och att det finns mål avseende arbetsmiljö som avser arbetsmiljöperspektivet generellt och inte specifikt för distansarbete. Regionstyrelsen och granskade nämnders verksamhetsplaner innehåller mål avseende arbetsmiljön, dock inga mål eller indikatorer specifikt kopplat till distansarbete.

4.1.2 Bedömning

Vi kan konstatera att regionplanen innehåller delmålet "Attraktiv arbetsmiljö". Det finns dock inga mål i regionplanen som är direkt kopplade till distansarbete. Det finns inte heller några mål eller åtgärder avseende distansarbete i regionstyrelsens eller granskade nämnders nämndernas verksamhetsplaner för 2023.

Vi bedömer att regionstyrelsen och granskade nämnder har formulerat mål för arbetsmiljön inför år 2023 med utgångspunkt från fullmäktiges övergripande mål, dock inga specifika mål för distansarbete.

Enligt vår bedömning är regionstyrelsen och nämndernas mål för arbetsmiljön på en rimlig nivå utifrån det politiska ansvaret för arbetsmiljön. Vi vill dock understryka vikten av att förvaltningarna fångar upp distansarbetet och dess påverkan på arbetsmiljön vid handlingsplaner och åtgärder för att uppnå arbetsmiljömålen.

4.2 Arbetsmiljö vid distansarbete

4.2.1 Styrande dokument, metoder och arbetssätt vid överenskommelse om distansarbete

Regionfullmäktige och regionstyrelsen har fastställt ett antal styrande dokument i syfte att reglera arbetet med arbetsmiljö i regionens samtliga verksamheter. Därtill har kompletterande riktlinjer vid distansarbete fastställts av tjänstepersoner inom regionstyrelseförvaltningen.

4.2.2 Policy och riktlinjer för arbetsmiljö

Regionfullmäktige har fastställt en arbetsmiljöpolicy. Policyn reglerar regionens grundläggande förutsättningar, viljeinriktning och förhållningssätt till SAM, övergripande mål samt roller och ansvar.

Det framgår även av regionens arbetsmiljöpolicy att styrelsen har i uppdrag av fullmäktige att utöva uppsikt över att nämnderna arbetar med arbetsmiljöfrågor enligt de regelverk som finns.

I policyn fastslås vidare att nämnderna ansvarar för att förvaltningarnas verksamhet drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön. Varje nämnd fördelar arbetsmiljöuppgifter vidare till förvaltningschef samt följer årligen upp förvaltningens SAM.

Regionstyrelsen beslutade 2018 om en riktlinje för arbetsmiljöarbetet i syfte att komplettera det som framgår av ovanstående angiven arbetsmiljöpolicy. Riktlinjen utgår från lagar och föreskrifter och beskriver bland annat grundläggande förutsättningar för arbetsmiljöarbetet i regionen.

Arbetsmiljöarbetet utgår från ett årshjul som beskriver processen för arbetsmiljöarbetet. Riskbedömningar och handlingsplaner för arbetsmiljöåtgärder dokumenteras i regionens digitala beslutsstödsystem. Som stöd i arbetsmiljöarbetet finns också dokumentet "Metodstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete". Uppföljning av arbetsmiljö

ska genomföras i enlighet med regionens uppföljnings- och planeringsprocess och genom återkommande arbetsmiljöundersökningar. För hela regionen sammanställs även arbetsmiljöstatistik årligen.

4.2.3 Riktlinje för distansarbete

Riktlinje för distansarbete fastställdes av namngiven tjänsteperson 2017, dock framgår inte vilken funktion denna har i organisationen. Riktlinjen reviderades med marginella förändringar 2019.

Riktlinjen anger att arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller oavsett var arbetet utförs. Riktlinjen definierar att med distansarbete avses det arbete som sker på annan plats än huvudarbetsplatsen i form av arbetsgivarens fysiska arbetsplats. Distansarbetet kan ske från hemmet eller på annan plats som inte är regionens lokaler. Distansarbete kan ske efter överenskommelse och utförs därefter vanligtvis under en längre tid.

Av riktlinjen framgår att en medarbetare, under en tvåårsperiod, ska tillbringa minst 51 procent av sin arbetstid på huvudarbetsplatsen. En medarbetare kan därmed tillbringa 49 procent av sin arbetstid på distans. Regleringen syftar bland annat till att säkerställa att medarbetaren bibehåller social kontakt med kollegor.

Riktlinjen med tillhörande bilagor reglerar vad medarbetarna behöver förhålla sig till vid arbete på distans. Riktlinjen beskriver processen från inledande förfrågan om att arbeta på distans till uppföljning av genomfört distansarbete. Nedan redogör vi för de steg arbetsgivaren enligt riktlinjen ska genomföra vid införande och uppföljning av distansarbete vilka är:

1. Riskbedömning verksamhet
2. Individuell riskbedömning
3. Skriftlig överenskommelse
4. Uppföljning

Vid intervjuer framförs att upprättad dokumentation hade kunnat samordnas mer effektivt mellan HR-avdelningen och IT-avdelningen så att både aspekter för arbetsmiljö och för informationssäkerhet hade varit inkluderade i riktlinje för distansarbete och tillhörande blanketter och mallar. Då informationssäkerhet saknas i Riktlinjen för distansarbete har särskilda styrdokument upprättats för att reglera hur informationssäkerheten ska beaktas vid distansarbete, se avsnitt 4.3.

Vid våra intervjuer med fackliga företrädare framförs olika uppfattningar om i vilken utsträckning regionövergripande riktlinjer och rutiner följs inom regionens olika verksamheter. Vidare framkommer från de fackliga företrädarna att deras delaktighet i framtagandet av riktlinjen för distansarbetet varierat mellan de olika fackliga förbunden. En del av förbunden har haft en representant med i framtagandet, medan andra inte varit delaktiga alls. De representanter som varit med i framtagandet har främst haft en granskande roll, där de fått se över innehållet samt haft möjlighet att ge förslag på tillägg och revideringar vid behov. De fackliga företrädarna lyfter att riktlinjen för distansarbete är bred och allmän, och att mycket utrymme för tolkning lämnas till arbetstagaren. Företrädarna menar att kommunikation och information om hur medarbetaren ska förhålla sig till de regleringar och förutsättningar som finns, måste förbättras.

4.2.3.1 Riskbedömning

I riktlinjen för distansarbetet anges att "Riskbedömningen ska dokumenteras och behandlas i de samverkansforum där beslutet fattas". Enligt riktlinjen ska riskbedömningen av arbetsmiljö och arbetsinnehåll genomföras mellan chef, medarbetare och skyddsombud innan distansarbete införs för en verksamhet eller enhet. Om en eller flera medarbetare under en period kommer att arbeta på distans görs en skriftlig sammanställning om varför, hur och hur länge distansarbete kommer fortgå.

Vi har i granskningen tagit del av det dokument som ska utgöra stöd vid riskbedömning inför beslut om införande av distansarbete. Dokumentet innehåller även information om varför riskbedömning ska genomföras samt exempel på frågeställningar att arbeta med

inför att en enhet ska införa distansarbete för en kortare eller längre period. Risker av fysisk, digital samt organisatorisk och social arbetsmiljö ska beaktas vid distansarbete.

På regionens intranät finns information om riskbedömningar och på vilken samverkansnivå dessa ska tas upp. Här anges bland annat att samverkan på arbetsplatsen samt mellan chef och skyddsombud ska fungera även under distansarbete. Skyddsombudet ska därför ha regelbunden kontakt med chefen för att få information, göra riskbedömningar samt följa upp arbetsmiljön. Arbetsplatsträffar (APT) ska genomföras även vid distansarbete.

I intervju uppges att ett utvecklingsområde är att genomföra riskbedömningar innan en överenskommelse tas fram. Det framförs exempelvis att respektive chef måste ha bra förutsättningar att leda sina medarbetare utifrån de krav som finns, utan att inkräkta på en arbetstagares hemmamiljö. Enligt uppgift finns det en osäkerhet vad som förväntas av arbetsgivaren och cheferna i denna fråga.

Vid våra intervjuer med fackliga företrädare framförs att deras uppfattning är att riskbedömningar inför distansarbete inte alltid genomförs. Vidare framförs att skyddsombuden inte alltid är involverade när riskbedömningen av arbetsmiljö och arbetsinnehåll genomförs mellan chef och medarbetare inför att distansarbete införs för en verksamhet eller enhet.

Fackliga företrädare framför att distansarbetet skapar utrymme för flexibilitet och för ostört och fokuserat arbete men att det även finns nackdelar, till exempel brist på social interaktion och risk för försämrad ergonomi.

4.2.3.2 Individuell riskbedömning för medarbetare

I underlaget för riskbedömning ingår även mall för individuell riskbedömning för medarbetare som vill arbeta på distans. Instruktioner i mallen gör gällande att chefer, när det är flera medarbetare som vill arbeta på distans, kan samla mindre grupper och göra en gemensam riskbedömning. Dock framgår att individuella behov måste beaktas och dokumenteras.

4.2.3.3 Skriftlig överenskommelse

Medarbetare och chef ska fylla i en blankett, där det ska framgå var distansarbetsplatsen respektive huvudarbetsplatsen är och vilka arbetsuppgifter som tillåts att genomföras på distans. Vidare ska omfattning av distansarbete och giltighetstid framgå. Blanketten ska skrivas under av både arbetsgivare och arbetstagare och utgöra en bilaga till anställningsavtalet.

Som bilaga till överenskommelsen för distansarbete ansvarar respektive chef för att hålla en förteckning av lånad utrustning vid distansarbete. Förteckningen ska enligt dokumentet följas upp löpande vid förändringar. Det ska av förteckningen framgå enhet, chef, medarbetarens namn samt lånad utrustning. Det ska även framgå när förteckningen uppdaterades senast.

I intervju med regionstyrelseförvaltningen uppges att det inte sker någon central och övergripande uppföljning avseende följsamheten till att teckna överenskommelser vid distansarbete.

I intervju med hälso- och sjukvårdsnämndens verksamheter framgår att distansarbete inte förekommer i någon större utsträckning då merparten av de anställda inte har arbetsuppgifter som kan utföras på distans. Individuella överenskommelser mellan chef och medarbetare utarbetas dock för de roller som har möjlighet att arbeta på distans, såsom verksamhetsutvecklare, vårdcontroller, medicinska sekreterare och administratörer.

I intervju med förvaltningen för regional utveckling uppges att det är en stor andel av förvaltningens medarbetare som har möjlighet att utföra sitt arbete på distans. Det lyfts fram att det framför allt är de medarbetare som har en annan placeringsort än förvaltningssätet, och därmed är i behov av att pendla, som arbetar på distans. Av intervju framgår att det inte sker någon uppföljning av att individuella överenskommelser om distansarbete upprättas.

4.2.3.4 Uppföljning

Enligt riktlinjen för distansarbete ska en dokumenterad uppföljning av arbetsmiljön vid distansarbete ske regelbundet, minst en gång per år. Uppföljningen ska omfatta för- och nackdelar för den enskilde avseende bland annat arbetsmiljö, it-system, social situation och tillgänglighet.

Uppföljningen ska dokumenteras, företrädesvis i den regiongemensamma mallen för medarbetarsamtal. Uppföljningen ska enligt riktlinjen tas upp i berört lokalt samverkansforum. Uppföljningen ingår, enligt riktlinjen för distansarbete, som en del av verksamhetens SAM.

Enligt uppgift från intervjuade i samtliga verksamheter genomförs uppföljning av överenskommelser om distansarbete på medarbetarsamtal som sker mellan chef och medarbetare.

Uppföljning av distansarbetet ska, enligt intervjuade från samtliga verksamheter i granskade nämnderna, inkluderas i årshjulet för SAM. Detta förväntas leda till att uppföljningsarbetet underlättas.

Intervjuade beskriver att det inte sker någon återrapportering till styrelser och nämnder specifikt avseende distansarbete men att delar ingår i de ordinarie uppföljningsrutinerna för arbetsmiljö där SAM rapporteras tillsammans med identifierade arbetsmiljörisker.

Vid våra intervjuer framförs att det saknas kontrollområden avseende uppföljning av distansarbete i regionstyrelsens internkontrollplan inför 2023. Ambitionen är dock att detta ska finnas med i internkontrollplanen för 2024, med anledning av att rutinerna och arbetssättet behöver tid att implementeras fullt ut i verksamheterna.

Vid våra intervjuer med fackliga företrädare framförs att SAM tas upp på arbetsplatsträffar, men att det inte sker en systematisk uppföljning av specifikt distansarbetet på dessa tillfällen. Vidare förmedlas en gemensam bild av att uppföljning av det distansarbete som överenskommit är ett förbättringsområde.

4.2.4 Bedömning

Innan en överenskommelse om distansarbete tecknas ska riskbedömningar upprättas och dokumenteras avseende arbetsmiljö och informationssäkerhet. I riktlinjen för distansarbete står att "Riskbedömningen ska dokumenteras och behandlas i de samverkansforum där beslutet fattas". Vi kan också konstatera att det finns rutiner/vägledning på regionens intranät avseende hur samverkan med fackliga företrädare ska ske inför införande av distansarbete. Det sker dock ingen uppföljning av att rutinerna efterföljs.

Vi bedömer att det inte säkerställts att riskbedömningar upprättas och dokumenteras avseende arbetsmiljö och informationssäkerhet innan överenskommelse om distansarbete tecknas och att det finns risk för att de inte alltid upprättas i enlighet med rutinerna.

Vi bedömer vidare att det inte säkerställts att riskbedömningar dokumenteras och behandlas i de samverkansforum där beslutet fattas och att det finns risk för att rutinen inte alltid efterföljs.

Granskningen visar att det finns såväl styrande dokument som rutindokument som fastställer att överenskommelser ska tecknas vid distansarbete. Vi kan konstatera att det inte gjorts några uppföljningar för att säkerställa att riskbedömningar genomförs och att dokumenterade överenskommelser tecknas för samtliga medarbetare som ska arbeta på distans. Vi bedömer att det inte säkerställts att överenskommelser tecknats för alla medarbetare som arbetar på distans.

Arbetsmiljön för medarbetare som arbetar på distans följs upp genom ordinarie uppföljningsprocesser i SAM. I riktlinjerna för distansarbete formuleras vilka områden som kan tas upp vid uppföljningen. Vi konstaterar att detta är i enlighet med beslutade riktlinjer för arbetsmiljö och distansarbete. Vår bedömning är därigenom att riktlinjerna för distansarbete innehåller rutiner och stöd för uppföljning av arbetsmiljön vid distansarbete.

4.3 Informationssäkerhet vid distansarbete

4.3.1 Styrande dokument avseende informationssäkerhet

Regionfullmäktige och regionstyrelsen har fastställt ett antal styrande dokument i syfte att reglera informationssäkerhetsarbetet i regionens samtliga verksamheter. Därtill har kompletterande riktlinjer vid distansarbete som beaktar informationssäkerhet fastställts av tjänstepersoner inom regionstyrelseförvaltningen.

4.3.2 Policy och riktlinjer för informationssäkerhet

Regionfullmäktige har 2008-06-25 beslutat om Policy för informationssäkerhet. Av policyn framgår att regionens informationstillgångar ska skyddas mot såväl interna som externa, avsiktliga eller oavsiktliga hot. Policyn har inte reviderats sedan den fastställdes.

Enligt policyn ska regionstyrelsen fastställa riktlinjer för hur informationssäkerhetsarbetet ska bedrivas. Regionstyrelsen fastställde 2020-02-11 Riktlinje för informationssäkerhet. Riktlinjen utgör grunden för hur regionen ska bedriva ett systematiskt och riskbaserat informationssäkerhetsarbete. Enligt riktlinjen ska detta göras med stöd av ett ledningssystem för informationssäkerhet (LIS). Enligt uppgift regleras alla aspekter av informationssäkerhetssäkerhet i LIS.

4.3.3 Riktlinje Mobila enheter och distansarbete – informationssäkerhet vid distansarbete

En särskild riktlinje, Mobila enheter och distansarbete – informationssäkerhet vid distansarbete, beskriver hur informationssäkerhet ska upprätthållas vid distansarbete. Riktlinjen är fastställd 2020-10-12 av namngiven tjänsteperson inom regionstyrelseförvaltningen, det framgår dock inte vilken funktion personen har i organisationen. Riktlinjen har reviderats senast under 2022. Målet med riktlinjen är att all kritisk och känslig information som hanteras av en medarbetare på distans skyddas mot samtliga säkerhetshot.

Bland annat framgår att:

- Samtliga medarbetare som arbetar på distans ska förses med säkra datorenheter, skydda datorenheter mot förlust och stöld samt hantera eventuella risker och konsekvenser av att arbeta i en offentlig eller hemmiljö
- Medarbetare som arbetar i en offentlig miljö får inte hantera känslig, sekretessbelagd eller konfidentiell information
- Anslutning ska ske via exempelvis VPN-anlutning (förkortning; virtuellt privata nätverk), och mobila enheter får inte lämnas utan uppsikt i offentlig miljö
- Alla medarbetare ska medvetandegöras säkerhetsriskerna med att arbeta på distans, utifrån ett informationssäkerhetsperspektiv

I policyn och de båda riktlinjerna saknas dokumenterad beskrivning av hur de krav som ställs ska följas upp för att säkerställa efterlevnad i regionens verksamheter.

Intervjuuppgifter gör gällande att verksamheterna inom regionstyrelseförvaltningen, hälso- och sjukvård och regional utveckling tillämpar riktlinjerna, dels den övergripande för informationssäkerhet, dels informationssäkerhet vid distansarbete. Dock framgår att implementering av riktlinjen för distansarbete, likväl som följsamheten till de rutiner som beskrivs i riktlinjerna kan förbättras.

För närvarande uppfattar intervjupersoner en osäkerhet kring hur informationssäkerhet ska hanteras vid distansarbete.

4.3.3.1 Riskbedömning

Enligt riktlinjen för informationssäkerhet vid distansarbete ska riskbedömningar upprättas och dokumenteras innan överenskommelser om distansarbete tecknas med enskilda. I mallen för den individuella riskbedömningen, som chefer ska genomföra innan överenskommelse om distansarbete tecknas (se avsnitt 4.2.3), saknas frågeställningar som beaktar informationssäkerhet. Det finns två frågor i avsnittet för den fysiska arbetsmiljön, som har bäring på informationssäkerhet. Den ena frågan rör

medarbetarens förutsättningar att hantera sekretessbelagda uppgifter vid distansarbete och den andra avser kunskap om sekretesslagstiftning.

I intervju uppges att samtliga som arbetar på distans har ansvar att ta hänsyn till sekretess och hantering av känsliga uppgifter. Dock framhålls att det finns ytterligare säkerhetsaspekter att ta hänsyn till vid distansarbete då andra typer av risker kan uppstå. Bland annat den fysiska arbetsplatsen samt nyttjande av nya digitala verktyg för att utföra arbetet på distans.

De intervjupersoner som varit delaktiga i denna granskning beskriver att riskbedömningar utifrån informationssäkerhet inte har genomförts med en systematik i enlighet med riktlinjen för informationssäkerhet vid distansarbete. Därtill uppger intervjuade att det saknas rutiner som inkluderar uppföljning och bedömning av hur sekretesshantering och informationssäkerhet har säkerställts av de som arbetar på distans.

4.3.4 Bedömning

Granskningen visar att det finns dokumenterade riktlinjer avseende informationssäkerhet vid distansarbete. Vår bedömning är dock att den riskbedömning som enligt riktlinjerna ska genomföras innan överenskommelse om distansarbete inte i tillräcklig grad inkluderar informationssäkerhetsaspekter. Bland annat så är inte dessa aspekter fullt ut inkluderade i mallen för riskbedömningar som varje verksamhet och chef ska göra i samband med överenskommelse om distansarbete med medarbetare. Det finns därigenom en risk att beslutade riktlinjer inte är tillräckligt kända och därigenom inte efterlevs i tillräckligt hög grad.

De styrande dokumenten inom informationssäkerhet saknar i nuläget beskrivning av hur arbetet och efterlevnad ska följas upp och vem som ansvarar för detta. Vi uppfattar att uppföljning kopplat till distansarbete sker genom ordinarie uppföljningsrutiner för arbetsmiljöarbetet och att informationssäkerhet endast ingår i begränsad utsträckning. Vår bedömning är därigenom att det saknas tillräckliga rutiner för att följa upp och kontrollera att regionens riktlinjer för informationssäkerhet vid distansarbete efterlevs.



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

Vi noterar slutligen att regionens informationssäkerhetspolicy inte har reviderats sedan 2008. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap rekommenderar att policy för informationssäkerhet bör revideras var tredje till var femte år, detta då informationssäkerhetsområdet utvecklas snabbt och styrande dokument därigenom kan uppfattas föråldrade och sakna väsentlig styrning utifrån aktuella lagar och andra omvärldsfaktorer.

4.4 Utbildning och information om distansarbete

På regionens intranät finns de styrdokument och rutiner, som vi presenterat tidigare i rapporten, publicerade tillsammans med kompletterande information om distansarbete. Den kompletterande informationen finns i vägledningar och stöd, med saker att tänka på vid distansarbete, både avseende arbetsmiljö och informationssäkerhet.

4.4.1 Utbildning och information inom arbetsmiljö i relation till distansarbete

Ett antal digitala utbildningar avseende arbetsmiljö finns tillgängliga via regionens intranät. Det finns bland annat en arbetsmiljöutbildning med fokus på hur riskbedömningar ska genomföras. Utbildningen utgår från arbetsmiljöperspektivet vid en riskbedömning, och handlar inte specifikt om distansarbete. Vidare finns på intranätet ett frågebatteri för chefer med vanliga frågor och svar avseende distansarbete.

På intranätet finns information om arbetsmiljö vid distansarbete. Det finns också utbildningar avseende till exempel "Hur kan man ha kul på jobbet då man arbetar på distans?", "Ergonomi vid distansarbete". På intranätet finns också länk till Regionhälsan som har tagit fram en film och stödmaterial avseende distansarbete. Utbildningarna riktar sig till både chefer och medarbetare. Vid våra intervjuer framförs att om medarbetare har frågor avseende distansarbete uppmanas till dialog med chefer eller kollegor samt att söka information på intranätet. Det uppges även finnas möjlighet att ta kontakt med HR-avdelningen.

På intranätet finns också information/vägledning för chefer som har medarbetare som arbetar på distans. Under avsnittet "Vad behöver du som chef tänka på om du har medarbetare som arbetar på distans" finns angett vad chefen ska följa upp avseende arbetsmiljön vid distansarbete. Här finns också praktiska tips på aktiviteter och åtgärder för att kunna leda medarbetare som arbetar del av sin arbetstid på distans.

De fackliga företrädarna har enligt uppgift getts möjlighet att ge synpunkter på den information om arbetsmiljö vid distansarbete som finns på intranätet. Vid intervju med fackliga företrädare framförs att deras bild är att ingen utbildning getts avseende

distansarbete till medarbetare eller som de tagit del av i sina roller som fackliga företrädare.

4.4.2 Utbildning och information inom informationssäkerhet i relation till distansarbete

På regionens intranät finns videomaterial och utbildningsmaterial inom informationssäkerhet. Vidare finns en generell informationssäkerhetssida på intranätet som informationssäkerhetsansvarig uppdaterar med nyheter inom området.

I intervju framförs att medarbetare som har möjlighet att distansarbete ska gå en digital utbildning via intranätet om informationssäkerhet i relation till distansarbete men det saknas formellt beslut att utbildning är obligatorisk. Enligt uppgift sker ingen systematisk uppföljning av att chefer och medarbetare har genomfört de tillgängliga utbildningarna.

4.4.3 Bedömning

Granskningen visar att regionen tillhandhåller arbetsmiljöutbildning för regionens chefer. Det finns dock inga specifika delar i den utbildningen som berör distansarbete.

Vi bedömer att det finns arbetsmiljöutbildningar för regionens chefer men att dessa inte berör distansarbetet och dess särskilda utmaningar när det gäller arbetsmiljöarbetet.

Vi bedömer att det finns utbildning/information på regionens intranät för både chefer och medarbetare om vad som gäller ur arbetsmiljösynpunkt vid arbete på distans.

Vi bedömer att det tillhandahålls informationssäkerhetsutbildningar vid distansarbete till arbetstagarna via regionens intranät. Utbildningen är dock inte obligatorisk.

Då ingen uppföljning görs av vilka som genomgår utbildningarna är det inte möjligt att svara på i vilken omfattning chefer och medarbetare genomgår dessa utbildningar.

Vi bedömer att det bör vidtas ytterligare åtgärder för att säkerställa att såväl chefer, medarbetare och fackliga företrädare får information om och genomgår



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

utbildningsinsatser avseende de särskilda förutsättningar som det innebär att arbeta på distans. Vi anser att det är fördelaktigt om utbildningarna är obligatoriska för samtliga medarbetare som avser att arbeta på distans samt för chefer som har medarbetare som arbetar på distans. Vi bedömer att införandet av obligatoriska utbildningar även underlättar uppföljning av vilka som genomfört utbildningen.

4.5 Regionstyrelsens och regionfullmäktiges uppföljning av nämndernas arbetsmiljöarbete

I Arbetsmiljöpolicyn fastslås att "Regionstyrelsen som har uppsiktsplikt samt Regionfullmäktige som beslutsfattare följer årligen upp nämndernas arbete inom arbetsmiljöområdet och att lagar och förordningar följs".

Inom ramen för årshjulet för SAM finns rutiner för vilken uppföljning som ska göras av arbetsmiljöarbetet inom varje enhet. I mallen för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet finns bland annat kontrollpunkter som kan ha koppling till distansarbete, till exempel om medarbetarsamtal genomförts och om arbetsmiljöanalys genomförts vid förändring på arbetsplatsen. Det finns dock inga specifika frågor om distansarbete.

En sammanställning görs av enheternas uppföljningar av arbetsmiljöarbetet.

Sammanställningen inkluderar följande områden:

- Arbetsmiljöavvikelser
- Förändringsarbete och riskbedömningar
- Skyddsronder
- Delaktighet och samverkan
- Arbetsmiljödokument och rutiner
- Sjukfrånvaro
- Medarbetarsamtal
- Företagshälsovård
- Hälsöfrämjande arbete

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet 2022 genomförs för första gången enligt denna modell. Rapport på arbetsmiljöarbetet 2022 kommer att färdigställas under mars 2023.

Enligt arbetsprocess för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet ska uppföljningen rapporteras till ledningsgrupp, samverkansgrupp, nämnder och regionstyrelse. Det finns inget angett vilken uppföljning som ska göras till regionfullmäktige.

4.5.1 Bedömning

Vi bedömer att det finns en rutin för uppföljning av arbetsmiljöarbetet som omfattar rapportering från varje enhet upp till regionstyrelsen. Uppföljningen omfattar dock inte distansarbete specifikt.

I arbetsmiljöpolicyn anges att rapportering av arbetsmiljöarbetet även ska ske till regionfullmäktige men i arbetsprocessen för årlig uppföljning finns inte denna rapportering omnämnd.

Vi bedömer att regionstyrelsen bör ta ställning till och föreslå till regionfullmäktige vilken uppföljning av arbetsmiljöarbetet som ska ske till fullmäktige.

5 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det till viss del säkerställts att distansarbetet utförs på ett informationssäkert sätt samt att arbetsmiljön är god och hållbar. Vår granskning visar att det finns risk för att det brister i efterlevnaden av beslutade riktlinjer och rutiner samt att det inte sker en tillräcklig uppföljning av att rutinerna följs.

- Vi bedömer att regionstyrelsen och granskade nämnder har formulerat mål för arbetsmiljön inför år 2023 med utgångspunkt från fullmäktiges övergripande mål, dock inga specifika mål för distansarbete.

Enligt vår bedömning är regionstyrelsen och nämndernas mål för arbetsmiljön på en rimlig nivå utifrån det politiska ansvaret för arbetsmiljön. Vi vill dock understryka vikten av att förvaltningarna fångar upp distansarbetet och dess påverkan på arbetsmiljön vid handlingsplaner och åtgärder för att uppnå arbetsmiljömålen.

Det finns ett antal styrande dokument i form av riktlinjer och rutiner som reglerar när medarbetare inom regionen arbetar på distans. Dessa avser både arbetsmiljö och informationssäkerhet. Granskningen visar dock att det i nuläget saknas uppföljning för att kontrollera att de beslutade rutinerna följs. Vi noterar också att regionens informationssäkerhetspolicy inte har reviderats sedan 2008.

- Vi bedömer att det finns dokumenterade riktlinjer avseende informationssäkerhet vid distansarbete men att den riskbedömning som enligt riktlinjerna ska genomföras innan överenskommelse om distansarbete inte i tillräcklig grad inkluderar informationssäkerhetsaspekter.
- Vi bedömer att det saknas tillräckliga rutiner för att följa upp och kontrollera att regionens riktlinjer för informationssäkerhet vid distansarbete efterlevs.
- Vi bedömer att riktlinjerna för distansarbete innehåller rutiner och stöd för uppföljning av arbetsmiljön för medarbetare som arbetar på distans.

- Vi bedömer att det inte säkerställts att överenskommelser tecknats för alla medarbetare som arbetar på distans.
- Vi bedömer att det inte säkerställts att riskbedömningar upprättas och dokumenteras avseende arbetsmiljö och informationssäkerhet innan överenskommelse om distansarbete tecknas och att det finns risk för att de inte alltid upprättas i enlighet med rutinerna.
- Vi bedömer att regionstyrelsen och nämnderna följer upp arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen omfattar dock inte distansarbete specifikt.
- Vi bedömer att det inte finns fastslaget vilken rapportering regionfullmäktige ska ha avseende arbetsmiljöarbetet.
- Vi bedömer att det inte säkerställts att införandet av distansarbete dokumenteras och behandlas i de samverkansforum där beslutet fattas och att det finns risk för att rutinen inte alltid efterföljs.
- Vi bedömer att det behöver tydliggöras avseende hur samverkan med fackliga företrädare ska ske inför införande av distansarbete för att säkerställa att rutinerna efterföljs.

Granskningen visar att regionen tillhandhåller arbetsmiljöutbildningar men dessa inkluderar inte distansarbete. Det finns digitala informationssäkerhetsutbildningar både på övergripande nivå och avseende informationssäkerhet vid distansarbete. I nuläget är inte utbildningar obligatoriska och det saknas uppföljning över hur många som genomfört utbildning av de medarbetare som arbetar på distans.

- Vi bedömer att det finns arbetsmiljöutbildningar för regionens chefer men att dessa inte berör distansarbetet och dess särskilda utmaningar när det gäller arbetsmiljöarbetet.

2023-03-02

- Vi bedömer att det finns utbildning/information på intranätet till regionens chefer och medarbetare om vad som gäller ur arbetsmiljösynpunkt vid arbete på distans.
- Vi bedömer att det tillhandahålls informationssäkerhetsutbildningar vid distansarbete till arbetstagarna via regionens intranät. Utbildningen är dock inte obligatorisk.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- Förtydliga i riktlinjer för distansarbete hur införandet av distansarbete ska behandlas i samverkansforum.
- Tydliggöra riktlinjer med beskrivning av hur skyddsombuds medverkan vid riskbedömningar inför införandet av distansarbete ska fungera.
- Tillse att distansarbete ingår som del i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och att detta rapporteras på lämpliga nivåer.
- Säkerställa samordning mellan funktioner inom regionstyrelseförvaltningen vid upprättande av riktlinjer och rutiner, detta så att väsentliga aspekter från olika perspektiv ingår i gemensamma styrdokument.
- Initiera ett uppdrag att revidera och aktualisera informationssäkerhetspolicyn.
- Utvärdera behov av att göra utbildningar kopplade till distansarbete obligatoriska för chefer inför överenskommelse av distansarbete samt för de medarbetare som beviljas arbete på distans.
- Ta ställning till och föreslå till regionfullmäktige vilken uppföljning av arbetsmiljöarbetet som ska ske till fullmäktige.



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi samtliga granskade nämnder att:

- Säkerställa att beslutade riktlinjer för distansarbete samt riktlinje för informationssäkerhet vid distansarbete efterlevs där vi särskilt vill framhålla nedan aktiviteter:
 - Säkerställa att riskbedömning för verksamhet och individ upprättas och dokumenteras vid överenskommelse om distansarbete.
 - Säkerställa att överenskommelser tecknas på avsedd blankett och arkiveras i personakt för samtliga medarbetare som arbetar på distans.
 - Etablera former för systematisk uppföljning av arbetsmiljöaspekter och upprätthållande av informationssäkerheten vid distansarbete.



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

Datum som ovan
KPMG AB

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Liv Ahlgren
Kommunal revisor

Jenny Thörn
Kommunal revisor

Hannah Klarkner
Kommunal revisor



Region Västernorrland
Granskning av distansarbete

2023-03-02

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Veronica Hedlund Lundgren', with a long horizontal flourish extending to the right.

Veronica Hedlund Lundgren
Certifierad kommunal revisor
Kvalitetssäkrare

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

6 Bilagor

6.1 Bilaga A: Förteckning av intervjupersoner

Förteckning av intervjuade funktioner i granskningen		
<i>Politiker</i>	<i>Tjänstepersoner</i>	<i>Fackliga företrädare</i>
Ordförande i personalpolitiska utskottet	Regional utvecklingsdirektör	Företrädare för Akademikerförbundet SSR
Vice ordförande i personalpolitiska arbetsutskottet	Regiöndirektör och Tf. HR-direktör	Företrädare för Dokumentation, information och kultur (DIK)
	Tf. Hälso- och sjukvårdsdirektör	Företrädare för SACO
	Stabschef hälso- och sjukvårdsförvaltningen	Företrädare för Vårdförbundet
	HR-strateg	Företrädare för Vision
	Informationssäkerhetsansvarig (ISA)	Företrädare för Kommunal
	It- ansvarig tillika dataskyddsbud	

6.2 Bilaga B: Styrdokument

Dokument	Antaget
Arbetsmiljöpolicy	Regionfullmäktige (RF) 2022-02-24 § 27
Riktlinje arbetsmiljöarbete	Regionstyrelse (RS) 2018-06-07 § 221
Informationssäkerhet distans	Fastställd 2020-10-13, reviderad 2022-01-17
Informationssäkerhetspolicy	RF 2008-06-25 § 121
Riktlinje informationssäkerhet	RS 2020-02-11 § 19
Policy medarbetarskap och ledarskap i Region Västernorrland	RF 2021-02-24 § 54
Regionplan 2022–2024	Beslutad av RF
Regionplan 2023–2025	Beslutad av RF
Reglemente för Regionstyrelsen	RF 2020-06-17 § 175
Reglemente för Hälso- och sjukvårdsnämnden	Fastställt 2018-04-25, reviderad 2020-06-17
Reglemente för nämnden för hållbar utveckling	Fastställt 2018-04-25, reviderat 2020-06-17
Riktlinje distansarbete	Fastställt av regiondirektör 2021-03-08, reviderat 2021-12-21
Metodstöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet	2021-10-30

<p>Utdrag från intranätet om distansarbete inom följande områden:</p> <p><i>Allmänt om distansarbete</i></p> <p><i>Ergonomi vid distansarbete</i></p> <p><i>Hur kan man ha "kul på jobbet" då man arbetar på distans?</i></p> <p><i>Film och stödmaterial</i></p> <p><i>Pausgympa</i></p> <p><i>Info om hur du beställer insatser från Regionhälsan</i></p> <p><i>Frågor och svar för dig som chef</i></p> <p><i>Att leda på distans</i></p> <p><i>Arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöarbete på distans</i></p> <p><i>Några tips för dig som leder på distans</i></p> <p><i>Samverkan och skyddsombud</i></p>	<p>Intranätet, framgår inget specifikt datum.</p>
<p>Policy samlad ledningsprocess</p>	<p>RF 2021-06-24</p>
<p>Riktlinje styrmodell</p>	<p>RS 2020-10-29</p>
<p>A1a: Överenskommelse om distansarbete</p>	<p>Mall, har inget fastställt datum</p>
<p>A1a-b: Förteckning över lånad utrustning vid distansarbete</p>	<p>Mall, har inget fastställt datum</p>
<p>A3-a: individuell riskbedömning vid distansarbete</p>	<p>Mall, har inget fastställt datum</p>