

Svar på revisionsrapport "Granskning av distansarbete"

Regionens revisorer har i brev den 9 mars 2023 bett om regionstyrelsens kommentarer och synpunkter på revisionsrapporten "Granskning av distansarbete".

Inledning

Regionen har sedan 2018 en riktlinje för distansarbete. När den togs fram var distansarbete inte speciellt vanligt utan något som främst berörde ett fåtal medarbetare som arbetade från annan ort, men var anställda av regionen. 2020 bröt covidpandemin ut och initiativ för att minska smittspridningen kom från bland annat Folkhälsomyndigheten. Ett tydligt budskap var att alla som kunde skulle arbeta hemifrån. För regionens del sammanföll detta med att ett stort antal medarbetare som hade sin arbetsplats i Regionens hus i Härnösand fick flytta till tillfälliga lokaler eftersom det visat sig att den fysiska miljön i lokalerna krävde stora renoveringar. Under perioden av pandemi arbetade de medarbetare som kunde helt på distans.

En revidering av riktlinjen startade och fastställdes 2021. Även utbildningsmaterial, metodstöd, riskbedömningsmallar och en reviderad blankett för distansöverenskommelse samt lista över hemlånat material skapades. En rutin för hur distansöverenskommelser ska hanteras kommunicerades ut och återfinns sedan dess på intranätet. Grunden för distansöverenskommelserna är att medarbetare som har en sådan kan arbeta maximalt 49% på distans under en två års period. Varje distansöverenskommelse tas fram efter riskbedömning och samtal mellan medarbetare och chef. Chef är den som tar beslut om distansarbete är möjligt.

När pandemin började klinga av i mitten av 2022 och Folkhälsomyndigheten rekommendationer inte längre var aktuella, var det en del medarbetare som fortsatt ville arbeta delvis hemifrån och distansöverenskommelser togs fram.

Svar på revisionens rekommendationer till Regionstyrelsen

I nedanstående text presenteras svar på de rekommendationer som riktas till Regionstyrelsen.

Samverkan

Revisionen rekommenderar att i riktlinjer för distansarbete förtydliga hur införandet av distansarbete ska behandlas i samverkansforum. Regionstyrelsen konstaterar att detta återfinns i de metodstöd för distansarbete som finns på regionens intranät. Där står förutom hur riskbedömning på enhets- och individnivå ska genomföras: *När man bestämt att införa distansarbete informerar man sedan om detta vid verksamhetsrådet och beskriver vad riskbedömningen visade och om det fanns risker samt hur man kommer arbeta med att åtgärda dem. Riskbedömningen ska sedan regelbundet, minst en gång per år, följas upp och kompletteras om nya risker uppstår.*

Revisionen rekommenderar även att tydliggöra riktlinjer med beskrivning av hur skyddsombuds medverkan vid riskbedömningar inför införandet av distansarbete ska fungera. Regionstyrelsen konstaterar att det inte finns särskilda lagkrav för distansarbete utan att Arbetsmiljöverkets olika arbetsmiljökrav och krav på samverkan gäller oavsett var en medarbetares arbete utförs. I metodstödet för riskbedömningar beskrivs vikten av samverkan och skyddsombudets roll vid alla riskbedömningar som görs på arbetsplatsen. Detta poängteras även under rubriken Distansarbete står bland annat: *Övergripande bedömning görs i samverkan med skyddsombud vid införande av*

distansarbete för en enhet. Svaren dokumenteras skriftligt och om risker identifieras behöver dessa föras in i en handlingsplan och åtgärder planeras, genomföras och följas upp.

Distansarbete kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet

Revisionen rekommenderar att Regionstyrelsen tillser att distansarbete ingår som del i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och att detta rapporteras på lämpliga nivåer. Regionstyrelsen konstaterar att distansarbete redan idag omfattas av alla de lagar som vanligtvis finns kopplat till medarbetarens arbetsituation och som följs upp i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrelsen ser dock positivt på revisionens förslag och menar att eftersom antalet medarbetare som har distansöverenskommelser ökat efter pandemin, kan distansarbete några år framåt ingå som en del i den årliga uppföljningen för att på så sätt kunna identifiera om det eventuellt finns kunskapsbrister inom organisationen som behöver ombesörjas.

Revisionen vill också att styrelsen tar ställning till och föreslår vilken uppföljning av arbetsmiljöarbetet som ska ske till fullmäktige. Styrelsen konstaterar att Regionfullmäktige kommer få del av den skriftliga regionövergripande sammanställning av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker årligen.

Utbildningar

Revisionen menar att det finns behov av att utvärdera om utbildningar kopplade till distansarbete ska vara obligatoriska för chefer inför överenskommelse av distansarbete samt för de medarbetare som beviljas arbete på distans. Regionen har precis startat en implementering av ett verktyg för organisering av kompetensutveckling, Kompass, där kurser och utbildningar kommer kunna distribueras, genomföras och följas upp. Dessutom har systemet en modul för dokumentation av medarbetarsamtal och medarbetares individuella kompetensplanering.

Regionstyrelsen konstaterar att det i dagsläget regelbundet genomförs en 3-dagars grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. I den utbildningen ingår de aktiviteter som är kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet och som gäller oavsett var arbetet utförs det vill säga även vid distansarbete. Denna utbildning är obligatorisk för regionens chefer. På intranätet finns filmer och utbildningsmaterial kopplat till distansarbete både inom informationssäkerhet och arbetsmiljö, till exempel hur distansarbetsplatsen kan utformas för att arbetsmiljön ska vara bra. Dessutom erbjuder företagshälsan utbildningar kopplat till distansarbete.

Under hösten 2023 kommer en inventering av vilka arbetsmiljöutbildningar som behöver organiseras eller tas fram och som antingen ska erbjudas eller vara obligatoriska för olika funktioner. Regionstyrelsen menar att utbildning kopplat till distansarbete behöver ingå i denna inventering, så eventuella obligatoriska delar sedan kan fastställas. Ett samarbete mellan HRs utvecklingsenhet och informationssäkerhetsenheten behöver i detta sammanhang organiseras så en samordning av utbildningar kopplat till distansarbete sker. Bland annat behövs ännu mer medvetenhetsutbildning inom informationssäkerhet för samtliga medarbetare, men speciellt för chefer.

Riskbedömning

Revisionen visar på att riskbedömningen inför införande av distansarbete till största delen behandlar arbetsmiljöaspekter och att något samarbete mellan HR och

informationssäkerhetsorganisationen inte förekommit vid framtagandet. Regionstyrelsen menar att en revidering av riskbedömningen vid införande av distansarbete på en arbetsplats kommer behöva genomföras, där både HR och informationssäkerhetsorganisationen deltar och samverkar.

Informationssäkerhetspolicy

Revisionen rekommenderar styrelsen att initiera ett uppdrag att revidera och aktualisera informationssäkerhetspolicyn. Regionstyrelsen konstaterar att det finns praktiska skäl till att revidering inte skett, kopplat till vad som kan ligga i vilket typ av styrdokument och regionens delegationsordning. Regionstyrelsen ställer sig dock positiv till en revidering av övergripande riktlinje för informationssäkerhet, även om innehållet inte kommer förändras mycket.

Samordningsansvar för styrdokument

Revisionen menar att det borde organiseras en samordning mellan funktioner inom regionstyrelseförvaltningen vid upprättande av riktlinjer och rutiner. Detta för att säkerställa att väsentliga aspekter från olika perspektiv ingår i gemensamma styrdokument. Regionstyrelsen konstaterar att det precis genomförts en översyn av regionens administrativa organisation och tjänster och att denna behöver bearbetas och beslut fattas kring framtida organisering innan ett eventuellt samordningsansvar för styrdokument formuleras och läggs ut i förvaltningen.

Svar på revisionens rekommendationer till Regionstyrelsen i Regionstyrelsens roll som nämnd för Regionledningsförvaltningen

I nedanstående text presenteras svar på de rekommendationer som riktas till regionens samtliga nämnder.

Säkerställa efterlevnad av styrdokument

Revisionen menar att nämnden behöver säkerställa att riktlinjen för distansarbete samt för informationssäkerhet efterlevs. Särskilt tre olika områden (kursivt) lyfts fram, vilka redovisas nedan.

- *Säkerställa att distansöverenskommelser tecknas på avsedd blankett och arkiveras i medarbetarens personalakt*

Regionstyrelsen föreslår att möjligheten att distansöverenskommelse ska kunna registreras i personalsystemet på liknande sätt som bisyssla görs idag undersöks, dels för att statistik ska kunna tas fram, dels så att en påminnelse automatiskt kan sändas till ansvarig chef när att en medarbetares överenskommelse är på väg att löpa ut och behöver följas upp och eventuellt förnyas. Regionstyrelsen konstaterar att det framgår av blanketten var den ska arkiveras och att det är en uppgift som närmaste chef ansvarar för.

- ▶ *Säkerställa att riskbedömning för verksamhet och för individ upprättas och dokumenteras innan tecknande av distansöverenskommelse.*

Regionstyrelsen menar att ansvaret för riskbedömningar ligger i arbetsmiljöansvaret som varje chef får via chefsavtalet. Processen som beskriver arbetet inför ett införande av distansarbete vid en arbetsplats finns beskrivet i metodstöd kopplat till distansarbete. Regionstyrelsen konstaterar att förutom metodstöd kan riktade utbildningar behövas. Riskbedömningar ingår idag som en del i den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud. Eftersom en inventering av utbildningar inom arbetsmiljö kommer ske under 2023 och ytterligare utbildningar kopplat till arbetsmiljö kan komma bli obligatoriska för vissa funktioner, menar Regionstyrelsen att möjligheten till

framtagande av en obligatorisk utbildning kopplat till distansarbete, som riktar sig till chefer som vill kunna skriva distansöverenskommelser, behöver ingå i inventeringen.

► *Etablera former för systematisk uppföljning av arbetsmiljöaspekter och upprätthållande av informationssäkerhet vid distansarbete*

Regionstyrelsen ser en möjlighet att årligen på individnivå följa upp distansarbetet vid medarbetarsamtalen. Till medarbetarsamtalen finns ett metodstöd och en mall för vilka områden som ska beröras under samtalet. Här skulle en rubrik för samtal kring distansarbete kunna infogas tillsammans med stödfrågor som rör dels arbetsmiljö, dels informationssäkerhet. Informationssäkerhetsorganisationen har ett stödverktyg för riskanalys, vilket eventuellt kan nyttjas i detta sammanhang. Regionstyrelsen menar att ett samarbete mellan HRs utvecklingsenhet som ansvarar för processen för medarbetarsamtal och informationssäkerhetsorganisationen behöver skapas. Medarbetarsamtalen ligger som en uppgift att genomföra i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med arbetsmiljöuppgifterna följs upp vid ledningsgruppsmöten och eventuella risker uppmärksammas därmed. Regionstyrelsen menar vidare att distansarbete under några år övergripande kommer att följas upp vid den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

REGIONSTYRELSEN

Glenn Nordlund
Ordförande

Åsa Bellander
Regiondirektör