Utdrag ur regionstyrelsens svar 2025-06-03 § 146

Svar på revisionsrapport ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”

Regionens revisorer har i brev den 26 mars 2025 bett om regionstyrelsens kommentarer och synpunkter på revisionsrapporten Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Inledning

En god arbetsmiljö är viktigt för att skapa förutsättningar att kompetensförsörja. Dessutom påverkar arbetsmiljön samarbetet och relationerna på arbetsplatsen, vilket är en betydelsefull aspekt som har verkan på både effektiviteten och möjligheterna att leverera kvalitet i verksamhetens uppdrag. Enligt Arbetsmiljöverket finns många arbetsmiljörisker inom hälso- och sjukvården, dels utifrån psykosociala faktorer dels i den fysiska arbetsmiljön. I Hälso- och sjukvårdsnämndens årsberättelse 2023 beskrivs bemanning med egenanställd personal, kompetensförsörjningen samt arbetsmiljön som identifierade riskområden. Revisionen menar därför att finns risk för brister i arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården verksamheter.

Granskningens genomförande

Granskningen har på uppdrag av regionens revisorer genomförts av företaget KPMG. KPMG har granskat arbetsmiljöarbetet inom Somatiken och de tre närsjukvårdsområdena. Förutom det har revisionen även omfattat regionstyrelsens övergripande ansvar för arbetsmiljön.

Metoden som KPMG har använt har utgått från:

En granskning av regionövergripande styrdokument och metodstöd för arbetsmiljöarbetet

- Enkät till enhetschefer inom Somatiken och närsjukvårdsområdena
- Intervjuer (med hälso- och sjukvårdsdirektören, chefer på olika nivåer inom Somatiken och närsjukvårdsområdena, HR med flera)
- Genomgång av reglementen, styrmodell, verktyg för planering och uppföljning, delårsuppföljningar och årsrapportering

Granskningen har baserats på fem större revisionsfrågor. Dessa presenteras i nedanstående tabeller som efterföljs av korta kommentarer kopplat till granskningsrapporten. De bedömningar som KPMG lämnat har utgått ifrån fyra bedömningsnivåer: Nej, Delvis, I allt väsentligt eller Ja.

Revisionsfråga	**Resultat**
Finns en tydlig ansvars- och uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Delvis

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker via anställningsavtalet i en bilaga chefer skriver på. Dock har 8% av cheferna som svarat på enkäten uppgett att de delvis är osäkra på sitt arbetsmiljöuppdrag.

Revisionsfråga	**Resultat**
Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på de olika organisatoriska nivåerna inom Hälso- och sjukvårdsnämndens verksamhet, med att	Delvis

undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa?	

Hur arbetet bedrivs eller följs upp är olika inom olika delar av organisationen. Chefer upplever att årshjulet för SAM är ett bra stöd, men att tid ibland saknas för genomförande. Ett antal chefer uppger att arbetet med mål och riskbedömningar inte alltid fungerar genom hela processen, tex att handlingsplaner förblir ofullständiga eller inte följs upp.

Revisionsfråga	Resultat
Finns väsentliga styrdokument och rutiner för att främja en god arbetsmiljö och för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete?	I allt väsentligt

På intranätet finns styrdokument för arbetsmiljöarbetet samt metodstöd, men en del chefer upplever att det är svårt att navigera på intranätet. Granskningen visar att processen för riskbedömning (fram för allt kopplat till handlingsplaner) samt hur mål på verksamhetsnivå ska tas fram ytterligare behöver förtydligas.

Revisionsfråga	Resultat
Följer Hälso- och sjukvårdsnämnden upp att förvaltningarnas verksamhet drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön?	I allt väsentligt

Granskningen har bland annat utgått från regionens styrmodell, uppföljningar som på förvaltningsnivå genomförs vid delår och helår samt resultatet av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet som går ut till alla hälso- och sjukvårdens chefer.

Revisionsfråga	Resultat
Har regionstyrelsen uppsikt över att nämnderna arbetar med arbetsmiljöfrågor enligt de regelverk som finns och utifrån regionens uppställda mål samt har den gjort en årlig uppföljning av nämndernas arbete?	I allt väsentligt

Granskningen visar att det finns angivna former för hur uppsiktsplikten för regionstyrelsen genomförs. Regionstyrelsen följer upp nämndernas arbete i samband med delårs- och helårsuppföljningar, medarbetarenkäten och den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Revisionen ger några rekommendationer dels till HSN, dels till Regionstyrelsen. Utifrån rekommendationerna till Regionstyrelsen följer nedanstående svar.

Svar på revisionens rekommendationer till Regionstyrelsen

Rekommendationerna till Regionstyrelsen är markerade med fet text. Under rekommendationerna återfinns Regionstyrelsens svar.

Regionstyrelsen rekommenderas att förtydliga arbetsmiljöpolicyns beskrivning av hur arbetsmiljöuppgifter fördelas.

Enligt den struktur som regionen har på sina styrdokument, beskrivs oftast varför och övergripande ställningstaganden i policydokument som sedan bryts ned och förtydligas utifrån vad som ska göras och hur arbetet konkret ska genomföras. Detta sker genom riktlinjer, rutiner och metodstöd. När det gäller fördelning av arbetsmiljöuppgiftet

konstaterar Regionstyrelsen att fördelningen beskrivs i olika dokument på flera nivåer. Nedan följer utdrag från Arbetsmiljöpolicyn, riktlinjen Arbetsmiljöarbete, Metodstöd på intranätet.

Det formella yttersta ansvaret för arbetsmiljön ligger på den politiska organisationen som genom uppgiftsfördelning fördelar arbetsmiljöuppgifterna till regionens chefer, utifrån deras roll som arbetsgivarrepresentanter. Detta sker skriftligt vid anställning.

Chef kan returnera hela eller delar av arbetsmiljöansvaret till överordnad chef i de fall resurser eller kompetens saknas i enskilda frågor.

Vidare preciseras detta mer konkret i riktlinjen Arbetsmiljöarbete:
Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och fördelningen av arbetsmiljöuppgifter samt ansvar ska vara tydlig i linjeorganisationen. Vid tillträde som chef i regionen tydliggörs chefens ansvar och uppgifter inom arbetsmiljöområdet i en särskilt bilaga till chefsavtalet. För att kunna fullfölja arbetsuppgifterna måste chef ha förutsättningar att utföra arbetet. Varje chef ska ha kunskap om de lagar, föreskrifter, avtal och interna styrdokument som reglerar arbetsmiljöarbetet. Chefer erbjudsutbildningar och stöd i arbetsmiljöarbetet.

Chefen:

- *har huvudansvaret för arbetsmiljöuppgifter utifrån sin del av verksamheten*
- *vet fördelningen av arbetsmiljöuppgifter och ansvar vilket utgår från linjeorganisationen*
- *arbetar systematiskt och vidtar de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall*
- *ser till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas medarbetarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning*
- *möjliggör samverkan och skyddsombudens deltagande i arbetsmiljöarbetet.*

Metodstöd finns på intranätet och där beskrivs:
Alla arbetsgivare är enligt lag skyldiga att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär att chefen på en arbetsplats har ett formellt ansvar för arbetsmiljön och att utföra en rad arbetsmiljöuppgifter.

Alla chefer med personalansvar inom regionen skriver på en uppgiftsfördelning som innebär ett ansvar för arbetsmiljön. Om tillfällen uppstår där chefen inte anser sig ha tillräckliga resurser, befogenheter eller kompetens för att kunna garantera en bra arbetsmiljö kan chef returnera en eller flera arbetsmiljöuppgifter till sin överordnade chef.

Vid chefs frånvaro behöver vissa arbetsmiljöuppgifter fördelas till chefskollega eller medarbetare, till exempel:

- *introducera nya medarbetare angående arbetsmetoder, utrustning och hälsorisker i arbetet samt informera om regionens styrdokument, regler och metoder för arbetsmiljöarbete.*
- *introducera och informera nya medarbetare om brandskydd och säkerhetsrutiner.*
- *genomföra och dokumentera uppkomna riskbedömningar utifrån upprättad checklista, till exempel:*
    - *bedöma brandrisker vid överbeläggningar och identifiera åtgärder för att få bort eller minska risken för brand.*
- *utreda och anmäla inträffade arbetsskador och tillbud*

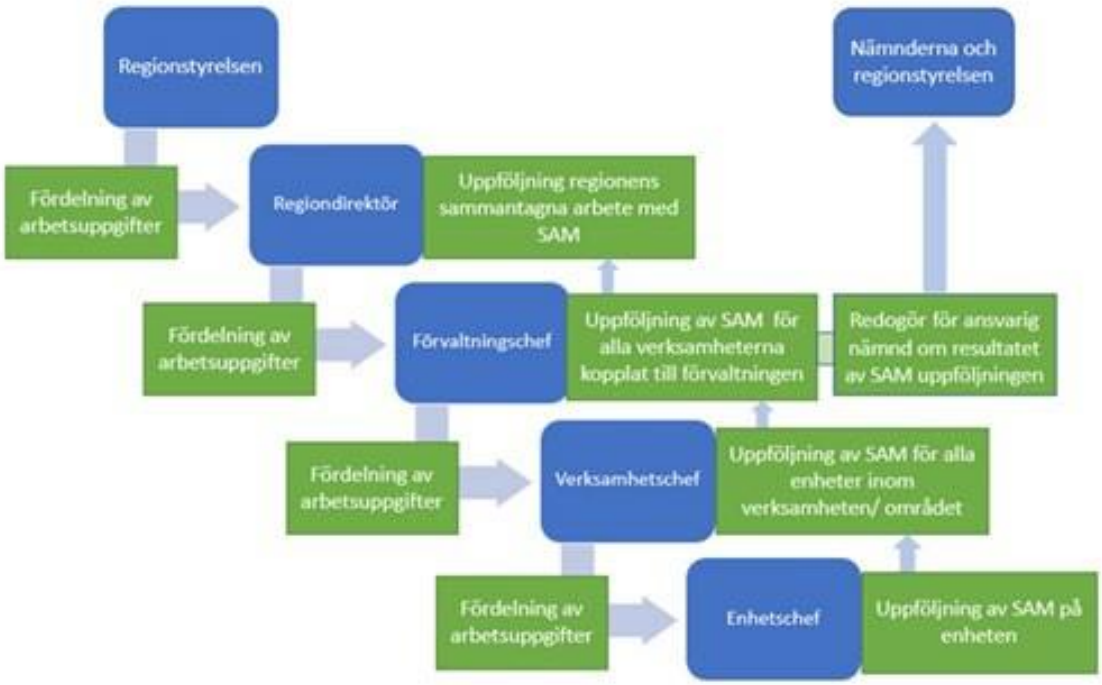
För att aktivt kunna jobba med arbetsmiljöfrågorna krävs att man som chef har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbete och det regelverk som styr just den verksamhet hen är chef för. Därför är det obligatoriskt för alla chefer hos oss att gå vår arbetsmiljöutbildning som organiseras av företagshälsan, Regionhälsan.

På intranätet finns sidor som beskriver arbetsmiljöuppgifter som ska arbetas med och i vårt planerings- och uppföljningsverktyg Hypergene finns ett årshjul för arbetsmiljön med aktiviteter som ska göras vid olika tillfällen under året. Som chef är du skyldig att känna till de föreskrifter som berör den verksamhet du verkar inom.

Arbetsmiljöuppgifter fördelade genom chefslinjen

Regionstyrelsen får i uppdrag från Regionfullmäktige att anställa regiondirektör och genom anställningsavtalet ge hen i uppgift att anställa och fördela arbetsmiljöuppgifter vidare till underordnad chefsnivå. Sedan fördelas arbetsmiljöuppgifterna nedåt i chefslinjen ända ner till enhetschefsnivån. Uppgiftsfördelningen finns i en bilaga till chefsavtalen som chefer skriver på vid anställning.

Bilden nedan visar hur fördelningen av arbetsmiljöuppgifter fördelas genom chefsleden från Regionstyrelsen till enhetschef.



Figur 1Bilden visar hur fördelningen av arbetsmiljöuppgifter fördelas genom chefsleden från Regionstyrelsen till enhetschef.

Förutom hur arbetsmiljöuppgifter fördelas genom chefslinjen, visar också bilden hur den som delat ut arbetsmiljöuppgifter också har ett ansvar att följa upp hur arbetet går och erbjuda stöd vid behov. När det gäller uppföljningsarbetet som sker i nämnder och Regionstyrelsen brukar det kallas uppsiktsplikt.

Hur och när uppföljningen ska ske mellan till exempel enhetschef och verksamhetschef beslutas i verksamheten. Den kan ske vid ledningsgruppsmöten där aktiviteter kopplade till årshjulet för arbetsmiljöuppgifter samt löpande arbetsmiljöuppgifter regelbundet samtalas om eller vid avstämningssamtal mellan chef och överordnad chef. Även i de olika samverkansforum som finns inom organisationen följs arbetsmiljöarbetet upp.

Regionstyrelsens bedömer att det via regionens interna styrdokument sammantaget finns information om hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter går till. Men konstaterar att det utifrån revisionens granskning visar sig att chefer ibland skriver på sitt chefsavtal utan att de registrerat att de tar emot fördelning av arbetsmiljöuppgifter eller vad denna fördelning konkret innebär. Regionstyrelsen menar att uppföljningen av

arbetsmiljöarbetet i chefslinjen kan tydliggöra vilka förväntningar som finns på chefer och där dialogen mellan chef och överordnad chef blir en viktig faktor.

Dessutom konstaterar Regionstyrelsen att det pågår några arbeten som kommer påverka och tydliggöra uppgiftsfördelningen ytterligare:

- Riktlinjen Arbetsmiljöarbete är under revidering och beräknas fastställas Q2 2025. Riktlinjen kommer ytterligare tydliggöra ansvarsfördelning samt hur arbetet ska bedrivas utifrån de tre perspektiven på arbetsmiljöarbetet, hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande.
- En bra introduktion är viktigt för både chefer och medarbetare när de börjar en anställning. För att förbättra och standardisera visst innehåll i introduktionen är en digital introduktion för chefer under framtagande. Den digitala introduktionen till chefer kommer vara obligatorisk. I introduktionen kommer chefsuppdraget preciseras tydligare, där arbetsmiljöarbetet är en viktig del.
- Alla chefer ska ha medarbetarsamtal med överordnad chef minst en gång årligen. I mallen för medarbetarsamtal mellan chef och överordnad chef återfinns samtalsfrågor om chefsuppdraget. Olika chefsuppgifter och förväntningar på chefer inom bland annat arbetsmiljöområdet ska genomföras under samtalet. Samtalsmallen kommer under 2025 kompletteras med ytterligare frågor som tar upp olika ansvarsområden som chef har. Det som framkommer under samtalet kopplas till sedan till chefens utvecklingsplan och överenskommelser mellan chef och överordnad chef.

Regionstyrelsen rekommenderas att förtydliga processen för arbetet med riskbedömningar
Regionstyrelsen menar att det på regionens intranät återfinns beskrivningar av vad och varför riskbedömningar är viktiga samt metodstöd och mallar för det konkreta arbetet med riskbedömningar. Chefer har även möjligheten att få visst stöd i riskbedömningsarbetet av företagshälsan, Regionhälsan.

Regionstyrelsen konstaterar dock att informationen och metodstödet om riskbedömningar är uppdelad och återfinns under ett par olika rubrikområden på intranätet. Detta kommer åtgärdas under hösten 2025 i samband med att arbetsmiljösidorna på intranätet uppdateras. Riskbedömningar kommer i och med detta arbete få en egen områdesrubrik och processen ska dessutom förtydligas.

Regionstyrelsen rekommenderas att förtydliga processen för utarbetande av arbetsmiljömål på verksamhetsnivå.
Regionens fyra övergripande arbetsmiljömål finns beskrivna i Arbetsmiljöpolicyn och ska vara utgångspunkt för verksamheternas arbete med mål:

Lagstiftningen inom arbetsmiljöområdet är den nedersta gränsen för regionens arbetsmiljöarbete och strävan är att hela tiden förbättra arbetsmiljön. Regionens vägledande principer, kunskap, tillit och ledarskap understödjer arbetsmiljöarbetet.

Regionen har formulerat följande övergripande mål:

- *Chefer och skyddsombud har god kompetens inom arbetsmiljöområdet.*
- *Alla verksamheter arbetar systematiskt med arbetsmiljön i vardagen.*
- *Alla medarbetare tar ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö, fri från all form av diskriminering och kränkande särbehandling*

- *Alla medarbetare förstår verksamhetens syfte, uppdrag och sitt eget arbetsinnehåll, känner sig sedda, bekräftade och har möjlighet känna delaktighet i arbetet.*

Varje verksamhet tar årligen fram sina egna målsättningar utifrån verksamhetens behov, men med avstamp i de övergripande.

Regionstyrelsen konstaterar i likhet med granskningen att en tydligare process för arbetet med mål på verksamhetsnivå behöver utarbetas. Arbetet med detta har redan startats under första kvartalet 2025 och planeras läggas in i årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete inför 2026.

Regionstyrelsen rekommenderas att se över utformningen av intranätets funktioner med bäring på det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att främja användarvänligheten.
Regionstyrelsen menar att det är av vikt att chefer på ett enkelt sätt får tillgång till den information och metodstöd de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. Svårigheter att manövrera på intranätet har tagits upp som ett hinder i chefers arbete. Utifrån HRs perspektiv är en översyn av intranätet igångsatt första kvartalet 2025. Arbetet har inletts med en kartläggning över varför chefer har svårt att hitta på intranätet och vilka önskemål som finns samt hur tjänstepersoner som är innehållsansvariga för sidor på intranätet upplever möjligheterna att skapa informativt innehåll som lätt kan hittas. Kartläggningen planeras vara klar i slutet av andra kvartalet 2025 och utifrån vad den visar kommer en handlingsplan tas fram och förbättringsarbete påbörjas.

Regionstyrelsen rekommenderas att ta ställning till hur verksamhetssystemet ska användas för dokumentering av arbetsmiljöuppgifter.
Systemstödet Hypergene är ett verktyg för att tydliggöra mål, planering, aktiviteter samt för uppföljning på olika nivåer inom regionen. Sedan 2022 finns ett årshjul för arbetsmiljöarbetet inlagt i Hypergene. Syftet med årshjulet är att chefer lätt ska kunna följa sitt eget arbetsmiljöarbete genom att gå in och markera om en uppgift är påbörjad eller klar samt vid behov kommentera eller lägga in bilagor (tex skyddsrondsprotokoll, riskbedömningar, handlingsplaner) samt att överordnad chef har möjlighet att se och följa upp hur arbetet går för underordnade chefer inom överordnad chefs ansvarsområde. Rapporteringen i Hypergene kan utgöra ett underlag för enskilda samtal, samtal i ledningsgrupper samt kan underlätta vid vissa uppföljningar.

Ett arbete pågår med att undersöka vilka möjligheter som finns för ytterligare dokumentation och uppföljning av arbetsmiljöarbetet i Hypergene genom samarbete mellan HR och Planering och politiskt stöd.

Granskningen som KPMG genomfört visar att inte alla chefer arbetar i Hypergene idag. Regionstyrelsen menar i likhet med granskningen att ett beslut, om alla chefer ska arbeta i Hypergene, behöver tas för att skapa tydlighet i förväntningar på dokumentation och som framåt avgör på vilket sätt systemet kan bidra till uppföljningsmöjligheter av arbetsmiljöarbetet på olika nivåer inom regionen.

REGIONSTYRELSEN

Sara Nylund
Ordförande

Åsa Bellander
Regiondirektör