

2019-01-25

Hans Strandlund

Till
Regionstyrelsen för svar
Regionfullmäktige för kännedom

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

På uppdrag av Region Västmanlands förtroendevalda revisorer har PwC granskat huruvida regionstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete. Granskningen syftade till att svara på revisionsfrågan: Har Regionstyrelsen säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete sker i verksamheterna?

Efter genomförd granskning är vår sammanfattande bedömning att regionstyrelsen delvis har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete sker i verksamheterna.

Vid den uppföljning som gjorts tidigare under året av temagranskningen omfattandes, sjukfrånvaro, personal- och kompetensförsörjning samt chefsförsörjning noterades delar som berör det systematiska arbetsmiljöarbetet. Däribland framtagandet av arbetsmiljöprogrammet som skett. Vår bedömning i den uppföljande granskningen är att de delar i programmet som berör sjukfrånvaro har en tydlig ambition och samlat grepp kring minskning av sjukfrånvaron.

Utifrån genomförd granskning lämnar vi till regionstyrelsen följande rekommendationer:

- Tydliggöra krav beträffande utbildning inom arbetsmiljöområdet i styrande dokument och rutiner för dokumentation kopplat till detta.
- Arbetsmiljömål som även omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör tas fram och integreras i nuvarande struktur
- Se över hur förankring och implementering av arbetsmiljöprogrammet kan stärkas.

Iakttagelser och bedömningar i sin helhet framgår i bifogad rapport. Revisorerna önskar svar från regionstyrelsen senast 2019-04-26.

FÖR REGIONENS REVISORER



Hans Strandlund
Ordförande



Elisabeth Löf
Revisor

Revisionsrapport

Granskning av det systematiska arbets- miljöarbetet

Region Västmanland

*Johan Sjöberg
Marcus Alustrand
Petra Ribba*

Januari 2019

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	4
1.2. Revisionsfråga och kontrollmål.....	4
1.3. Avgränsning och revisionskriterier	5
1.4. Metod.....	5
2. Granskningsresultat	6
2.1. Styrning av systematiskt arbetsmiljöarbete	6
2.2. Rutiner för att säkerställa kunskap om arbetsmiljöområdet	9
2.3. Tillämpning av regionintern modell	10
2.4. Medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljö..	13
2.5. Forum för arbetsgivare, skyddsombud och fackliga företrädare	14
2.6. Uppföljning, rapportering och åtgärder av arbetsmiljöarbetet	15

Sammanfattning

På uppdrag av Region Västmanlands förtroendevalda revisorer har PwC granskat huruvida regionstyrelsen har säkerställt ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom ramen för granskningen har dokumentstudier samt intervjuer genomförts.

Granskningen syftade till att svara på revisionsfrågan: *Har Regionstyrelsen säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete sker i verksamheterna?*

Efter genomförd granskning är vår sammanfattande bedömning att regionstyrelsen delvis har säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete sker i verksamheterna.

Den sammanfattande bedömningen baseras på en sammanvägning av bedömningarna för nedanstående kontrollmål.

Kontrollmål	Bedömning
Sker en tillräcklig styrning från regionstyrelsen (arbetsgivaren) av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Uppfyllt Vi bedömer att det i allt väsentligt finns dokument i tillräcklig utsträckning och kvalitet för att styra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrningen bedöms ske genom regionens styrmodell och det beslutade ledningssystemet för arbetsmiljöarbetet. Mål rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör tas fram och integreras i nuvarande struktur.
Finns utarbetade och tillämpade rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap inom arbetsmiljöområdet i enlighet med föreskriftskrav?	Delvis uppfyllt Vi bedömer att det till del finns anvisningar beskrivna dock ej i styrande dokument. Det finns till del rutiner för att tillse att tillräcklig kunskapsnivå erhålls bland framförallt nya chefer samt skyddsombud. Det är dock att viktigt att förut-sättningar finns för framförallt nya chefer att nå en tillräcklig kunskapsnivå inom området.
Säkerställer regionstyrelsen att tillämpning av den regioninterna modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete sker på olika organisatoriska nivåer?	Delvis uppfyllt Vi bedömer att det finns variationer i hur de olika delarna av regionens interna modell för SAM tillämpas. De fyra olika områdena förekommer på olika nivåer i organisationen. Dock behöver det tydliggöras att handlingsplaner ska tas fram på förvaltningsnivå och arbetsmiljöplaner ska tas fram i respektive verksamhet. Följsamheten avseende upprättande och uppföljning av handlingsplaner behöver förbättras. Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete ger en tillräcklig bild av hur arbetet bedrivs.
Genomförs på en regionövergripande nivå	Uppfyllt Vi bedömer att regionen med nuvarande struktur i allt vä-

en strukturerad insamling och analys av medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljön i samband med att de avslutar sin anställning?	sentligt får en bild på övergripande nivå en av medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljön i samband med avslut av anställning. En fördjupad analys av resultatet tillsammans med avgångssamtal kan bidra till en tydligare lägesbild i samband med att medarbetare avslutar sin anställning.
Finns välfungerande forum på olika nivåer där arbetsgivarföreträdare, skyddsombud och fackliga företrädare möts?	Uppfyllt Vi bedömer att det finns en fungerande struktur för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Det finns en tydlig och tillämpad fördelning avseende vilka frågor som ska behandlas på respektive samverkansnivå.
Efterfrågar och erhåller regionstyrelsen rapportering, uppföljning och analys gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen?	Uppfyllt Vi bedömer att det sker en tillräcklig uppföljning, analys och rapportering i enlighet med den regionens ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet, regionens styrmödel, arbetsmiljöprogrammet samt övrigt separat rapportering kring vissa nyckeltal.
Vidtas åtgärder av regionstyrelsen mot bakgrund av denna rapportering, uppföljning och analys?	Uppfyllt Vi bedömer att regionstyrelsen utifrån given rapportering har vidtagit relevanta åtgärder inom olika områden.

Vid den uppföljning som gjorts tidigare under året av temagranskningen omfattandes, sjukfrånvaro, personal- och kompetensförsörjning samt chefsförsörjning noterades delar som berör det systematiska arbetsmiljöarbetet. Däribland framtagandet av arbetsmiljöprogrammet som skett. Vår bedömning i den uppföljande granskningen är att de delar i programmet som berör sjukfrånvaro har en tydlig ambition och samlat grepp kring minskning av sjukfrånvaron.

Utifrån genomförd granskning lämnar vi till regionstyrelsen följande rekommendationer:

- Tydliggöra krav beträffande utbildning inom arbetsmiljöområdet i styrande dokument och rutiner för dokumentation kopplat till detta.
- Arbetsmiljömål som även omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör tas fram och integreras i nuvarande struktur
- Se över hur förankring och implementering av arbetsmiljöprogrammet kan stärkas.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Region Västmanland har utifrån sitt arbetsgivaransvar en skyldighet att säkerställa en god arbetsmiljö för de anställda utifrån lag och föreskriftskrav. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete utgör grunden för att uppnå en god arbetsmiljö och förebygga arbetsmiljörisker.

Samtidigt utövar medarbetarna sina uppdrag i kontaktyrken som i sig kan vara en riskfaktor för medarbetarna om inte en välfungerande organisatorisk och social arbetsmiljö är säkerställd. Arbetsgivaren ska säkerställa att chefer har kunskap (och även att de har förutsättningar att tillämpa denna kunskap) om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. I ett välfungerande arbetsmiljöarbete ingår även att identifiera risker för hot- och våld medarbetare kan utsättas för.

Regionens revisorers granskning av sjukfrånvaron under 2017 visade att förebyggandet och hantering av sjukfrånvaron till viss del var ändamålsenligt. Här bedömdes bl.a. att utveckling bör ske av underlag samt av analys av sjukfrånvaron och att HR-nivåernas uppdrag behöver tydliggöras.

Med utgångspunkt från sin riskanalys har revisorerna i region Västmanland beslutat att övergripande granska hur regionstyrelsen arbetar med att säkerställa att ett systematiskt arbetsmiljöarbete sker.

1.2. Revisionsfråga och kontrollmål

Har Regionstyrelsen säkerställt att ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete sker i verksamheterna?

Revisionsfrågan besvaras med hjälp av följande kontrollmål:

- Sker en tillräcklig styrning från Regionstyrelsen (arbetsgivaren) av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns utarbetade och tillämpade rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet i enlighet med föreskriftskrav?
- Säkerställer Regionstyrelsen att tillämpning av den regioninterna modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete sker på olika organisatoriska nivåer?
- Genomförs på en regionövergripande nivå en strukturerad insamling och analys av medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljön i samband med att de avslutar sin anställning?
- Finns välfungerande forum på olika nivåer där arbetsgivarföreträdare, skyddsombud och fackliga företrädare möts?
- Efterfrågar och erhåller Regionstyrelsen rapportering, uppföljning och analys gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen?
- Vidtas åtgärder av Regionstyrelsen mot bakgrund av denna rapportering, uppföljning och analys?

1.3. Avgränsning och revisionskriterier

Granskningen avgränsas till regionstyrelsens övergripande ansvar och fördjupning sker genom fokus på följande förvaltningar: Västmanlands sjukhus samt Primärvård, psykiatri och habiliteringsverksamhet.

Revisionskriterier:

- Kommunallag (SFS 2017:725, 6 kap, 6 §)
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö
- Regionplan och budget 2018-2020
- Arbetsmiljöprogram 2017-2021
- Regionfullmäktiges övriga policydokument

1.4. Metod

Granskningen har genomförts utifrån dokumentstudier av styrande dokument så som policys och riktlinjer samt av annan relevant dokumentation i form av handlingsplaner, riskbedömningar, protokoll med mera.

Vidare har intervjuer genomförts på central nivå med tillförordnad HR-direktör samt två HR-strateger. Vidare har intervjuer genomförts med förvaltningsdirektör samt HR-chef inom två utvalda förvaltningar. Intervjuer har även genomförts på verksamhetsnivå med verksamhetsansvariga chefer och skyddsombud inom de utvalda förvaltningarna. Vidare har även intervjuer genomförts med fackliga representanter inom de två förvaltningarnas samverkansorganisation på förvaltningsnivå.

Granskningsrapporten har varit föremål för faktakontroll av verksamheten.

2. Granskningsresultat

2.1. Styrning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Sker en tillräcklig styrning från regionstyrelsen (arbetsgivaren) av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) framgår bland annat att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vidare ska det finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

2.1.1. Iakttagelser

Region Västmanlands ramar för arbetet i regionen sätts av *Regionplan och budget 2017-2019* (beslutad av fullmäktige 2016-06-21, reviderad 2016-11-23). Av budgeten framgår regionens sex övergripande målområden med politisk intention. Inom varje målområde finns resultatmål samt vilka program och styrdokument som ska följas för att måloppfyllelse ska nås. Målområdet "Stolta och engagerade medarbetare och uppdragstagare" berör arbetsmiljöområdet och intentionen med målområdet är att:

"Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser, och en professionell uppdragsgivare".

Till målområdet framgår följande resultatmål:

- Region Västmanland ska vara en attraktiv arbetsgivare.
Resultatmålet följs upp utifrån Nöjd medarbetarindex, Chefsindex och sjukfrånvaro.
- Region Västmanland ska vara en professionell arbetsgivare.
Resultatmålet följs upp utifrån uppdragstagarindex.

Resultatmålen i regionplanen bryts ner i verksamheten och kompletteras med verksamhetsknutna mål, indikatorer och aktiviteter. Inom ramen för granskningen har vi inte tagit del av några dokumenterade regionövergripande rutiner för hur arbetet med utformandet av arbetsmiljömål på verksamhetsnivå ska bedrivas. För att nå måloppfyllelse har följande program upprättats: *arbetsmiljö/medarbetarpolicy*, *Arbetsmiljöprogram* samt *Strategi för löner och förmåner*.

Enligt uppgift från regionen har inga mål avseende organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) upprättats.

Arbetsmiljöpolicy

Regionens *arbetsmiljöpolicy* (giltig från 2017-09-01) syftar till att tydliggöra hur regionens systematiska arbetsmiljöarbete ska bedrivas för att skapa förutsättningar för verk-

samheterna att uppnå regionens och verksamheternas övergripande mål. I policyn framgår de principer som gäller för regionens arbetsmiljö. Vidare framgår att varje förvaltning ska ha en handlingsplan utifrån arbetsmiljölagens och den koncernövergripande arbetsmiljöpolicyns intentioner. Handlingsplanen ska tas fram i nära samverkan med de fackliga organisationerna och vara känd hos samtliga medarbetare. Vid intervjuer framgår det att arbetsmiljöpolicyn är känd i verksamheterna.

Arbetsmiljöprogram

I regionens *arbetsmiljöprogram 2017-2021*¹. I arbetsmiljöprogrammet samlas regionens arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöprogrammet ska möjliggöra skapandet av en långsiktig hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö samt vara ett stöd i regionens arbete mot att vara en attraktiv arbetsgivare. Enligt intervjuer är huvuddelen av de aktiviteter som ingår i programmet tänkta att utveckla arbetsmiljöarbetet på strukturell (regionövergripande) nivå och bryts därför inte ner på förvaltningsnivå.

Arbetsmiljöprogrammet består av tre delområden; hälsofrämjande arbetsplatser, systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Delområdena är sedan uppdelade i program mål för arbetsmiljöarbetet. Av programmet framgår att alla mål ska vara uppnådda senast i slutet av 2021.

För att nå de mål som framgår av arbetsmiljöprogrammet har *Handlingsplan för arbetsmiljöprogram 2017-2021* (giltig från 2018-01-05, beslutad av regionstyrelsen 2017-06-21) upprättats. I handlingsplanen presenteras övergripande åtgärder kopplat till respektive målområde. Varje åtgärd kan i sin tur bestå av flera aktiviteter som tillsammans är nödvändiga för att åtgärden ska vara genomförd i sin helhet.

Riktlinje Systematiskt arbetsmiljöarbete

Regionen har upprättat en riktlinje för *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (giltigt från och med 2014-04-10). I riktlinjen beskrivs syftet med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och ansvaret inom SAM definieras utifrån arbetsgivare, medarbetare, skyddsombud/facklig organisation, företagshälsovården och arbetsmiljöverket. Vidare framgår kortfattat genom vilka metoder arbetsförhållanden undersöks, bedöms, åtgärdas med mera. Ett revideringsarbete av riktlinjen pågår under hösten 2018.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Regionen har upprättat dokumentet *Fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, vilket utgör grunden för fördelning av arbetsmiljöuppgifter från landstingsdirektör (Regiondirektör) till direkt underställda chefer och direktörer.

Övriga dokument

Utöver ovanstående har vi inom ramen för granskningen tagit del av följande regionövergripande dokument relevanta för det granskade området:

¹ Arbetsmiljöprogrammet är enligt uppgift giltigt från 2017-07-01 men är enligt dokumentet giltigt från 2018-01-05. Detta förklaras med att programmet publicerats i ledningssystemet 2018-01-05.

Riktlinjer

- Riktlinje arbetsskada, färdolycksfall och tillbud
- Riktlinje riskbedömning vid förändring

Instruktioner

- Instruktion riskbedömning i det dagliga arbetet
- Instruktion riskbedömning vid förändring
- Instruktion årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete

Checklistor

- Allmän skyddsron
- Checklista systematiskt arbetsmiljöarbete – har du koll?

Mallar

- Bedömningsmall riskbedömning vid förändring
- Frågeformulär – årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete
- Mall för riskbedömning dagliga arbeten
- Mall fördelning arbetsmiljöuppgift
- Mall handlingsplan arbetsmiljöarbete
- Mall regionövergripande rapport systemförbättrande åtgärder
- Mall årlig uppföljning SAM förvaltningsnivå
- Mall årlig uppföljning SAM regionnivå
- Mall årlig uppföljning SAM verksamhetsnivå

2.1.2. *Bedömning*

Vi bedömer att kontrollmålet är **uppfyllt**.

Det bedöms i allt väsentligt finnas dokument i tillräcklig utsträckning och kvalitet för att styra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrningen bedöms ske genom regionens styrmodell och det beslutade ledningssystemet för arbetsmiljöarbetet. Dock bedömer vi att mål rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör tas fram och integreras i nuvarande struktur.

2.2. *Rutiner för att säkerställa kunskap om arbetsmiljöområdet*

Finns utarbetade och tillämpade rutiner för att säkerställa att chefer och skyddsombud erhåller kunskap om arbetsmiljöområdet i enlighet med föreskriftskrav?

I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete ansvarar arbetsgivaren för att tillse att den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har de befogenheter, resurser och den kompetens som behövs för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

2.2.1. *Iakttagelser*

Av informationsfoldern *Vårt nya vidareutvecklande program för chefer och ledare i Region Västmanland* framgår det att nya chefer ska genomgå ett utbildningspaket kallat "Chefsprogram 1". Inom Chefsprogram 1 ingår utbildningen arbetsmiljö grund vilken syftar till att ge grunderna för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessa kompletteras sedan med arbetsmiljö två och tre vilka avses för erfarna respektive seniora chefer.

Vi noterar att det inte framgår att utbildning inom arbetsmiljöarbete ska genomföras i regionens styrande dokument inom arbetsmiljöområdet utan enbart av informationsfoldern.

Enligt intervjuer riktar sig arbetsmiljö grund till chefer och skyddsombud vilka genomför utbildningen tillsammans. Arbetsmiljö två och tre riktar sig enbart till chefer. Arbetsmiljö tre har ännu inte genomförts. Enligt intervjuer drivs och administreras regionens utbildningar via "Lärcentrum" vilka sedan ger olika funktioner eller enheter i uppdrag att ansvara för olika utbildningar. Arbetsmiljö grund samt arbetsmiljö två genomförs av "Regionhälsan. Arbetsmiljö tre kommer ges av HR-strateg vilken även har ansvar att utveckla utbildningen.

Enligt intervjuer har arbetsmiljöutbildningarna omarbetats under våren/sommaren 2018 och grundutbildningen ges i sin nuvarande form sedan hösten 2018. Som grund för de nya arbetsmiljöutbildningarna genomfördes två workshops under våren 2018 där processledare inom arbetsmiljöprogrammets processer, representanter från regionhälsan och huvudskyddsombud från tre fackförbund diskuterat vilka kunskaper regionens chefer, skyddsombud och medarbetare behöver ha för att uppfylla kraven inom arbetsmiljölagstiftningen samt regionens styrande dokument och mål. Resultatet har sedan lyfts på arbetsmiljöråd och centrala samverkansgruppen.

Vid intervjuer med utvalda chefer inom regionen framträder en bild av att de är nöjda med de utbildningar som ges inom arbetsmiljöområdet. Dock framgår det också att det inom flera verksamheter förekommer att chefer som anmält sig till arbetsmiljöutbildning senare avstår från utbildningen på grund av hög arbetsbelastning. Vid intervjuer med fackliga representanter framkommer viss kritik avseende innehållet i de arbetsmiljöutbildningar som getts fram till och med 2018. De uppges ha hållit en för grundläggande nivå och att det inte funnits tillräckliga fortsättningskurser. Vidare framgår även att chefer inte har eller hinner genomföra de utbildningar de bedöms behöva för att kunna hantera sitt arbetsmiljöansvar.

Enligt dokumentet fördelning av arbetsmiljöuppgifter framgår att arbetsgivaren ska se till att ha kompetens inom arbetsmiljöarbetet. Exempelvis de regler som har betydelse för arbetsmiljö samt åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall. Det framgår dock inget krav kopplat till att en arbetsmiljöutbildning ska vara genomförd innan undertecknandet av en fördelning genomförs.

Att chef och skyddsombud genomfört grundläggande arbetsmiljöutbildning eller motsvarande följs upp i årligt uppföljning av SAM. Vidare går det även att följa upp genom regionens verktyg *checklista Systematiskt arbetsmiljöarbete – har du koll?* (se avsnitt 2.3.1 uppföljning). I övrigt framkommer av intervjuer att det inte genomförs någon dokumentation eller uppföljning av genomgången grundutbildning eller fortsättningsutbildning inom arbetsmiljöområdet.

2.2.2. *Bedömning*

Vi bedömer att kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det till del finns anvisningar beskrivna dock ej i styrande dokument. Det bedöms till del finnas rutiner för att tillse att tillräcklig kunskapsnivå erhålls bland framförallt nya chefer samt skyddsombud. Det är dock att viktigt att förutsättningar finns för framförallt nya chefer att nå en tillräcklig kunskapsnivå inom området.

2.3. *Tillämpning av regionintern modell*

Säkerställer regionstyrelsen att tillämpning av den regioninterna modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete sker på olika organisatoriska nivåer?

2.3.1. *Iakttagelser*

Mål och planering

Regionplanen konkretiseras på förvaltningsnivå genom förvaltningsplanen, vilken följs upp i delårsrapport samt årsredovisning. Förvaltningsplanen bryts sedan ned till verksamhetsplaner. Enligt intervjuer inom förvaltningarna baseras de delar som är kopplade till arbetsmiljö i förvaltningsplanerna, och i sin tur verksamhetsplanerna, på den regionövergripande arbetsmiljöplanens handlingsprogram. Vi har i samband med granskningen inte tagit del av några verksamhetsspecifika arbetsmiljöplaner, men vi noterar att ett par av de granskade verksamheterna upprättat årshjul för arbetsmiljöarbetet.

Enligt intervjuer inom Västmanlands sjukhus framgår en avsaknad av tydliga mål och att målen riskerar komma långt ifrån medarbetaren, vilket bekräftades av regionens medarbetarenkät 2017 där det framgick att medarbetarna inte uppfattar regionens mål som tillräckligt tydliga.

Enligt regionens arbetsmiljöpolicy ska varje förvaltning upprätta en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Vi har för granskningen tagit del av förvaltningen PPHV:s² *handlings-*

² Förvaltningen för Primärvård, Psykiatri och HabiliteringsVerksamhet

plan för arbetsmiljöarbete för att sänka sjukfrånvaron 2018. Handlingsplanen upprättades 2014 och har enligt intervjuer uppdaterats årligen. Västmanlands sjukhus har enligt uppgift inte upprättat någon egen handlingsplan avseende arbetsmiljöarbetet. Däremot har de i sin förvaltningsplan för 2018 angivit att de ”aktivt ska delta i arbetet med att genomföra arbetsmiljöprogrammets handlingsplan”.

Undersökning och riskbedömning

Undersökning av arbetsmiljön uppges vid intervjuer främst ske genom årliga skyddsronder och medarbetarundersökning. Därutöver finns arbetsplatsträffar och samverkan på olika nivåer som forum för diskussion kring bland annat arbetsmiljöfrågor (se avsnitt 2.5.1).

Hur regionen ska arbeta med skyddsronder framgår av checklistan *Allmän skydds rond*. I checklistan framgår bland annat hur skyddsronderna ska genomföras och dokumenteras. Enligt intervjuer genomförs en till två skyddsronder per år inom granskade verksamheter. Skyddsronderna dokumenteras i tillbudsrapporteringsystemet Synergi där det även finns en mall för skydds rond. Enligt de intervjuade cheferna varierar graden av uppföljning från skyddsronderna mellan verksamheterna. En av de granskade verksamheterna uppges att de alltid går igenom föregående års skydds rond innan de genomför nästa. Skyddsronderna för samtliga verksamheter uppges kommuniceras inom regionens samverkansgrupper. Ingen rapportering sker upp till förvaltningsnivå. Vi har fått del av dokumentation från skyddsronder inom förvaltningen Västmanlands sjukhus. Dokumentationen är i form av utdrag från Synergi.

Enligt intervjuer genomförs olika former av riskbedömningar. Utförandet av riskbedömningar skiljer sig något mellan de olika formerna. Riskbedömning vid förändring genomförs sedan våren 2018 genom metoden Vira och arbetet utgår från dokumenten *Riktlinjer för riskbedömning vid förändring* samt *Instruktion för riskbedömning vid förändring*. Riskbedömningen upprättas enligt *Bedömningsmall riskanalys/riskbedömning*. För riskbedömning i det dagliga arbetet har vi tagit del av *Instruktion för riskbedömning i det dagliga arbetet* samt *Mall för riskbedömning i det dagliga arbetet*. Enligt intervjuer genomförs riskbedömningar på verksamhets- och enhetsnivå. Enligt intervjuade verksamhetschefer framgår det att riskbedömningar genomförs i samtliga granskade verksamheter. Det framgår dock en variation i hur ofta riskbedömningar upprättas mellan de olika verksamheterna. Gemensamt för samtliga verksamheter är att det inför varje sommar upprättas en riskbedömning samt att inga verksamheter upprättar några riskbedömningar inför nästkommande år. Exempelvis utifrån beslutad verksamhetsplan.

Åtgärder och handlingsplan

Efter genomförd skydds rond, riskbedömning, medarbetarundersökning med mera, ska enligt *Riktlinje för riskbedömningar vid förändring* samt *riktlinje för riskbedömning vid dagligt arbete* en handlingsplan för åtgärder av utvecklingsområden upprättas. Vi noterar att det i mallarna för riskbedömning går att fylla i vilken åtgärd som ska göras, när åtgärden ska vara klar samt när det ska följas upp. För riskbedömning vid dagliga arbetet finns *Mall handlingsplan arbetsmiljöarbete upprättad*. I mallen fylls åtgärd/aktivitet, ansvarig samt datum för när åtgärden ska vara klar i. För riskbedömning vid förändring finns *Mall hantera risker*. I mallen skrivs bland annat risk, målområde, konsekvenser, åtgärd, an-

svarig in. Vi har för granskningen tagit del av en förenklad version av mallen. Det framgår av intervjuer med chefer på olika nivåer samt fackliga på förvaltningsnivå att det varierar mellan verksamheterna, oavsett förvaltning, i vilken utsträckning åtgärder utifrån skyddsronder och riskbedömningar faktiskt utförs samt att det ofta inte sker någon strukturerad uppföljning av de bestämda åtgärderna.

Uppföljning

Vid regionstyrelsens sammanträde 2018-04-25 beslutade regionstyrelsen att införa en årlig uppföljning av systematisk arbetsmiljö, vilken ska rapporteras i samband med årsredovisningen under första kvartalet. För detta har regionen upprättat instruktionen *Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete* (giltig från och med 2018-07-04). Av instruktionen framgår det att den årliga uppföljningen berör hela regionens organisation och ska genomföras på arbetsplatsnivå samt redovisas på förvaltnings- och regionövergripande nivå. Uppföljningen baseras på ett frågeformulär³ som besvaras gemensamt av chefer och skyddsombud. Formuläret består av 20 frågor som avser att säkerställa att avsedda områden i SAM följs upp enligt AFS 2001:1. Resultatet används för att identifiera förbättringsområden i det systematiska arbetsmiljöarbetet på den enskilda arbetsplatsen, samt på förvaltnings- och regionövergripande nivå. Instruktioner ges gällande ansvarsfördelning, tillvägagångssätt för undersökning, tillvägagångssätt för uppföljning och redovisning samt en tidsplan. Enligt tidsplanen fylls formuläret i av berörda chefer och skyddsombud i augusti/september. Uppföljning av resultatet samt upprättande av handlingsplan inom respektive förvaltning genomförs under oktober/november och en regionövergripande uppföljning av SAM genomförs under december/januari.

Resultatet av frågeformuläret sammanställs i *Mall årlig uppföljning arbetsmiljöarbete*, vilken finns i tre versioner; verksamhetsnivå, förvaltningsnivå samt regionnivå. Regionkontoret sammanställer förvaltningarnas resultat av frågeformuläret i en regionövergripande rapport (se avsnitt 2.6.1) inklusive handlingsplan. Rapporten ska behandlas i arbetsmiljörådet, centrala samverkansgruppen (CSG) samt i regionstyrelsen i samband med årsredovisningen.

Vid intervjuer framgår det att detta är den första gången som en regionövergripande årlig uppföljning av SAM genomförs i regionen. Samtliga intervjuade chefer och fackliga representanter uppger att de känner till frågeformuläret och att de chefer som har direkt medarbetaransvar har deltagit. Vi har för granskningen tagit del av uppföljningens resultat. Resultatet har vid tiden för granskningen ännu inte offentliggjorts.

Regionen har även upprättat checklistan *Systematiskt arbetsmiljöarbete – har du koll?* (giltigt från och med 2018-05-03). Checklistan är ett frivilligt, kompletterande verktyg till årlig uppföljning SAM för de chefer som ytterligare önskar stämna av och kvalitetssäkra att det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen bedrivs enligt de lagkrav som ställs inom arbetsmiljöområdet. Checklistan består av ett antal frågor som besvaras enligt "stoppljusmodellen" (grönt, gult, rött). Frågorna besvaras av chef och skyddsombud och sammanställs sedan lokalt i verksamheten. Till varje svar kan en handlingsplan upprättas i checklistan med vilken åtgärd som behövs, när det ska vara klart samt när åtgärden ska

³ Frågeformulär - Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, dok nr 41706

följas upp. Enligt intervjuer varierar användandet av checklistan stort mellan verksamheterna.

2.3.2. *Bedömning*

Vi bedömer att kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det finns variationer i hur de olika delarna av regionens interna modell för SAM tillämpas. De fyra olika områdena bedöms i allt väsentligt förekomma på olika nivåer i organisationen. Vi noterar att handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet inte upprättas på ett likvärdigt sätt inom granskade förvaltningar. Det behöver tydliggöras att handlingsplaner ska tas fram på förvaltningsnivå och arbetsmiljöplaner ska tas fram i respektive verksamhet.

Vi bedömer även att följsamheten avseende upprättande och uppföljning av handlingsplaner efter exempelvis skyddsrondd behöver förbättras.

Den uppföljningen som genomförs av det systematiska arbetsmiljöarbetet bedöms i allt väsentligt ge en tillräcklig bild över hur arbetet bedrivs.

2.4. *Medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljö*

Genomförs på en regionövergripande nivå en strukturerad insamling och analys av medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljön i samband med att de avslutar sin anställning?

Regionen införde under våren 2017 en enkät för exitsamtal. Vi har för granskningen tagit del av *Rutin för utskick av avgångsenkät* (daterad till 2018-12-11). Enligt rutinen tas en lista fram av funktionen verksamhets- och ledningsstöd innehållande medarbetare som arbetat minst sex månader inom regionen och valt att avsluta sin anställning på egen begäran. Utifrån denna lista genomförs sedan utskick av avgångsenkäten till medarbetarens arbets-epost två till tre veckor innan medarbetaren avslutar sin anställning. I rutinen framgår det att regionen från 2019 kommer skicka ut avgångsenkäten omkring 1,5 månad innan medarbetaren avslutar sin anställning. Inför 2018 byter regionen även enkätverktyg. Enligt intervjuer är deltagande i enkäten är frivilligt.

Enligt intervjuer sammanställs resultatet av enkäten under januari månad i en rapport. I januari år 2018 upprättades denna rapport för första gången och avsåg de enkäter som lämnats in sedan mars/april år 2017 vilket enligt uppgift var en "pilot". Resultatet analyserades inte i någon större utsträckning då det upplevdes snarlikt det resultat som framkom av regionens medarbetarenkät år 2017 samt att svarsfrekvensen var låg (44,78 %). Resultatet av enkäten rapporterades till regionens HR-direktör men inte till regionstyrelsen. Vid tiden för granskningen var det ännu oklart hur och till vem som resultatet ska rapporteras till.

Arbetet med att utforma avgångsenkäten uppges vid intervjuer vara i slutfasen och förhoppningen är att rapporten för avgångsenkäter 2018 ska hålla en högre kvalitet än den från år 2017 då enkäten inte gick hela året.

Vi har för granskningen tagit del av *Rapport exitenkät 2017* (avgångsenkät). Av rapporten framgår det att svarsfrekvensen var 44,78% (210 av 469 möjliga). Vidare framgår bland annat; kvaliteten på ledarskapet, arbetsgemenskapen; vilken orsak som haft störst påverkan på att medarbetaren avslutat sin anställning och framtida sysselsättning. I enkäten lämnas även utrymme för respondenten att ta ställning till om de fortsatt vill ha kontakt med regionen (lämna email adress) samt avslutningsvis om respondenten har några förslag på förbättringar.

Vid intervjuer framgår det att varje medarbetare även ska erbjudas ett avslutningssamtal av sin chef samt av en HR-konsult. Deltagande i avslutningssamtalet är frivilligt för den medarbetare som önskar avsluta sin anställning. Resultatet av avslutningssamtalet sammanställs enligt intervjuer inte och rapporteras inte vidare uppåt i organisationen.

2.4.1. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att regionen med nuvarande struktur i allt väsentligt får en bild på övergripande nivå en av medarbetares erfarenheter och förbättringsförslag avseende arbetsmiljön i samband med avslut av anställning. Dock bedömer vi att arbetet med resultatet kan förbättras. En fördjupad analys av resultatet tillsammans med avgångssamtal kan bidra till en tydligare lägesbild i samband med att medarbetare avslutar sin anställning.

2.5. Forum för arbetsgivare, skyddsombud och fackliga företrädare

Finns välfungerande forum på olika nivåer där arbetsgivarföreträdare, skyddsombud och fackliga företrädare möts?

2.5.1. Iakttagelser

Av regionens *arbetsmiljöpolicy* framgår det att ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete förutsätter en nära och god samverkan mellan chef, medarbetare, skyddsombud och fackliga organisationer.

Enligt *Samverkansavtal* (giltigt fr.o.m. 2015-10-01) sker samverkan på landstings-, förvaltnings-, resultatområdes- verksamhets- och enhetsnivå. På enhetsnivå genomförs APT vilket enligt samverkansavtalet inte är en partsgemensam samverkan. Samtliga partsgemensamma samverkansgrupper har, enligt samverkansavtalet, skyddskommitténs arbetsuppgifter inom sitt ansvarsområde. Enligt intervjuer framgår det att kommunikation och dialog mellan de olika samverkansnivåerna i huvudsak fungerar och att aktuella frågor vanligtvis behandlas på "rätt" nivå även om undantag förekommer.

Vid intervjuer framkommer att arbetsplatsträffar (APT) genomförs i samtliga granskade verksamheter och att arbetsmiljö är en stående punkt på dagordningen.

Enligt samverkansavtalet ska samverkan utvärderas årligen i enlighet med uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har för granskningen tagit del av *Dokumentårs-hjul skyddskommitté & Arbetsmiljöråd AMR*. Av årshjulet framgår bland annat att utvärdering av samverkan sker i maj månad vilket bekräftas vid intervjuer.

Regionen har upprättat en instruktion för *Skyddskommitéarbete CSG* (Giltigt från och med 2018-01-05). Instruktionen syftar till att förtydliga och stödja uppföljning av de punkter i skyddskommittéarbetet som ingår i Region Västmanlands samverkansavtal och som ska behandlas på Centrala samverkansgruppen (CSG).

Enligt intervjuer framgår det att samverkansgrupperna på olika nivåer inom regionen generellt sett fungerar bra. Dock framgår det en tendens till att bli mer information än dialog inom förvaltningssamrådet Västmanlands sjukhus. Vid intervjuer med chefer inom en av de intervjuade förvaltningar framgår det att det skett att den fackliga representationen bestått av personer anställda inom privata vårdföretag, något som upplevs vara problematiskt då de inte förstår regionens organisation och arbete.

2.5.2. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att det finns en fungerande struktur för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Vi bedömer vidare att det finns en tydlig och tillämpad fördelning avseende vilka frågor som ska behandlas på respektive samverkansnivå. Dock noterar vi variationer i hur dialogen upplevs fungera i samverkansfrågor. Vi bedömer att region bör säkerställa en väl fungerande dialog.

2.6. Uppföljning, rapportering och åtgärder av arbetsmiljöarbetet

Efterfrågar och erhåller regionstyrelsen rapportering, uppföljning och analys gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen?

Vidtas åtgärder av regionstyrelsen mot bakgrund av denna rapportering, uppföljning och analys?

2.6.1. Iakttagelser

I regionens årsredovisning för 2017 framgår att en ny medarbetarundersökning genomfördes under hösten 2017 med en svarsfrekvens på 78 %. Enligt *Delårsrapport 2 2018* visar det regionövergripande resultatet på medarbetarundersökningen på ett flertal förbättringsområden där målkvalitet, delaktighet, arbetsrelaterad utmattning och kränkande särbehandling valdes ut som prioriterade områden och en handlingsplan togs fram i samverkan med regionens huvudskyddsombud.

Löpande rapportering

Enligt intervjuer får regionstyrelsen del av rapportering av sjukfrånvaro vid tertiärrapportering och årsredovisning. Detta bekräftas vid genomgång av regionstyrelsens protokoll. Vidare noterar vi vid genomgång av arbetsutskottets protokoll att regionens sjukfrånvaro och övriga personalrelaterade frågor rapporteras löpande på utskottets sammanträden under punkten muntlig information.

Vi har för granskningen tagit del av ett årshjul för rapportering till regionstyrelsens arbetsutskott. Av årshjulet framgår bland annat att utskottet ska få del av rapportering från

medarbetarundersökningen i februari, uppföljning sjuktal i september och regionens systematiska arbetsmiljöarbete i oktober. Vår granskning av utskottets protokoll visar att årshjulet överensstämmer med den rapportering som skett.

Uppföljning av mål i budget

Uppföljning av regionfullmäktiges mål i Budget 2018 sker i årsredovisning och delårsrapport. Målområdet "Stolta och engagerade medarbetare och uppdragstagare" inom resultatmålet "attraktiv arbetsgivare" följs upp utifrån sjukfrånvaro och hållbart medarbetar-engagemang (HME). Enligt regionens *årsredovisning 2017* avstannade de senaste årens trend av ökad sjukfrånvaro och minskade med 0,1 procentenheter (7,1). Av årsredovisningen framgår även ett första värde för HME. Värdet bedömdes vara i likhet med andra regioner (77 av 100). Av årsredovisningen framgår det att resultat av HME bättre kan bedömas och därmed färgsättas vid årsredovisningen 2018 då en jämförelse kan göras med 2017.

Uppföljning av arbetsmiljöprogrammet

Enligt *arbetsmiljöprogrammet* genomförs en årlig uppföljning av programmets mål i samband med årsredovisningen och redovisas även till fullmäktige. Programmet utvärderas i sin helhet efter avslutad programperiod.

Vi har för granskningen tagit del av *Uppföljning av arbetsmiljöprogrammet delår 1 2018*. I uppföljningen framgår de aktiviteter i arbetsmiljöprogrammets handlingsplan som genomförts inom de olika delområdena under. Bland annat framgår det att ett informationsmaterial som beskriver hur hälsoteam arbetar på arbetsplatsen tagits fram. I syfte att starta upp fler hälsoteam har två frukostmöten för chefer med titeln "Vad innebär hälsoteam inom Region Västmanland" genomförts. Totalt deltog 15 chefer. Av uppföljningen framgår det att 10/15 prioriterade aktiviteter antingen har påbörjats eller avklarats. Fem aktiviteter är utan kommentar.

I uppföljningen framgår en prognos gällande de prioriterade aktiviteterna. Enligt prognosen kommer de prioriterade aktiviteterna för två av tre delområden klaras av under året. Vissa aktiviteter inom delområdet *Systematiskt arbetsmiljöarbete* kommer enligt prognosen inte hinna genomföras under 2018 utan kommer påbörjas under 2019.

Uppföljningen av arbetsmiljöarbetet tas enligt intervjuer inte med i delårsrapport och årsredovisning då arbetsmiljöarbetet ses som regelstyrning.

Årlig uppföljning av SAM.

Regionen har under 2018 genomfört en första regionövergripande uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Vid tiden för granskningen analyseras resultatet och en rapport planeras att redovisas för regionstyrelsen under första kvartalet år 2019. Vi har för granskningen tagit del av en summering av de svar som inkommit efter uppföljningen. Svarsfrekvensen var 77,33 % (266 av 344). Både chef och skyddsombud deltog i 80,4 % av uppföljningarna. För mer information om utfallet av den årliga uppföljningen hänvisar vi till den rapport som publiceras under första kvartalet 2019.

Åtgärder utifrån rapportering

Regionstyrelsen fattade 2018-01-31 beslut om att avsätta 26,9 mnkr för att fortsätta arbetet med översyn av personal- och arbetsgivarpolitik. Uppdraget gavs 2015 och det finns i regionplanen 2018-2020 ekonomiska medel avsatta för att stödja uppdragets genomförande. Av protokollet framgår det att uppdraget är i ett interaktivt skede med högg rad av delaktighet och att detta redan har resulterat i konkreta aktiviteter med viss effekt 2017 medan andra aktiviteter förväntas få effekt 2018.

Regionstyrelsen fattade 2018-04-25 beslut om att införa en årlig uppföljning av systematisk arbetsmiljö. Detta i syfte att kvalitetssäkra Region Västmanlands systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) samt uppfylla de lagkrav som finns gällande årlig uppföljning av SAM. Uppföljningen ska rapporteras till regionstyrelsen i samband med årsredovisningen.

Vid styrelsens sammanträde 2018-08-29 fattade regionstyrelsen beslut om att revidera regionens policy om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Detta med syfte att tydliggöra regionens ställningstagande till samt arbete med kränkande särbehandling och trakasserier samt att säkerställa att de täcker in kraven i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA 2015:4). Arbetet med att revidera dokumentet ska enligt protokollet ha skett i samverkan med fackliga företrädare och samverkats i central samverkansgrupp (CSG).

2.6.2. *Bedömning*

Vi bedömer att kontrollmålen är **uppfyllda**.

Vi bedömer att det sker en tillräcklig uppföljning, analys och rapportering i enlighet med den regionens ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet, regionens styrmödel, arbetsmiljöprogrammet samt övrigt separat rapportering kring vissa nyckeltal.

Vi bedömer att regionstyrelsen utifrån given rapportering har vidtagit relevanta åtgärder inom olika områden.

2019-01-25

Tobias Bjöörn

Uppdragsledare

Johan Sjöberg

Projektledare