

# **Regionens arbete med arbetsmiljö - uppföljning**



## Regionens arbete med arbetsmiljö - uppföljning

### Bakgrund

Regionens revisorer har ansvar för att genomföra årlig granskning av regionens samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har regionens revisorer utarbetat dokumentet ”Granskningsstrategi” i vilket de beskrivit de områden som revisorerna främst ska fokusera på under innevarande mandatperiod. Baserad på granskningsstrategin gör revisorerna en årlig riskbedömning och revisionsplan.

I ”Revisionsplan 2019” har revisorerna aktualiserat en uppföljande granskning av regionens arbete med arbetsmiljö.

Region Värmland arbetar på olika sätt för att stärka rollen som en attraktiv arbetsgivare. I detta arbete är det en avgörande faktor att skapa en god arbetsmiljö för regionens medarbetare, dels för att behålla och rekrytera medarbetare dels för att minska sjukfrånvaron.

Dåvarande landstingets revisorer genomförde under 2016 en granskning avseende landstingets arbete med arbetsmiljö med syfte att bedöma om landstingsstyrelse säkerställde att det sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I rapporten som överlämnades till landstingsstyrelsen lämnades synpunkter och rekommendationer.

Revisorerna gör regelbundet uppföljningar av tidigare granskningar i syfte att bedöma om/hur revisorernas synpunkter har beaktats.

### Syfte

Den övergripande revisionsfrågan i granskningen är: hur har regionstyrelsen beaktat de iakttagelser och rekommendationer som lämnades i rapporten från 2016.

Har regionstyrelsen säkerställt att de synpunkter som lämnades i revisionsrapporten från 2016 avseende arbetsmiljö har beaktats?

Om granskningen påvisar att brister kvarstår, vilka åtgärder behöver vidtas?

Granskningen syfte har brutits ned i ett antal revisionsfrågor kopplade till rekommendationerna:

*Utifrån granskningens resultat hade ett antal utvecklingsområden identifierats. **I rapporten rekommenderades landstingsstyrelsen att:***

- ✓ *Säkerställa att det finns en tydlig **uppgiftsfördelning** som överensstämmer med gällande organisation inom det systematiska arbetsmiljöarbetet*

- ✓ Tillse att **samlade rutiner** för det systematiska arbetsmiljöarbetet utarbetas
- ✓ Säkerställa att **handlingsplaner** för det systematiska arbetsmiljöarbetet tas fram och följs upp inom samtliga verksamheter.
- ✓ Tillse att stödet för att följa upp **arbetsskade- och tillbudsrapportering** utvecklas.
- ✓ Tillse att rutiner finns för att följa upp **åtgärder** avseende arbetsskador och tillbud.

### **Avgränsning**

Granskningen har avgränsats till att gälla en uppföljning av den granskning som genomfördes 2016.

### **Revisionskriterier**

Fullmäktigebeslut och övriga relevanta styrdokument har utgjort revisionskriterier för granskningen.

### **Ansvarig nämnd**

Regionstyrelsen har ett övergripande ansvar för hela regionens verksamhet genom bland annat sitt uppsiktsansvar samt genom att vara regionens **anställningsmyndighet**.

### **Metod**

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier samt intervjuer med regionens arbetsmiljöstrateger. Rapporten är sakgranskad av intervjuade personer.

### **Resultat**

Från den 1 januari 2019 har Landstinget i Värmland ombildats till Region Värmland och i den nya organisationen är det regionstyrelsen som arbetsgivaransvaret och har därmed huvudansvaret för regionens arbetsmiljöarbete. På tjänstemannanivå leds arbetsmiljöarbetet av HR-avdelningen som ligger under regionledningskontoret.

I revisionsrapporten från 2016 lämnade revisorerna ett antal iakttagelser och rekommendationer. Granskningen pekade på att det fanns brister i dåvarande landstingsstyrelsens styrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Landstingsstyrelsen svarade i november 2016 på revisionsrapporten. I svaret från landstingsstyrelsen redovisades ett antal tidsatta åtgärder som skulle genomföras med anledning av rekommendationerna. I denna uppföljande granskning har revisorerna ställt frågor för att få belyst hur läget ser ut idag avseende de synpunkter och rekommendationer som lämnades i rapporten. Svar på de kompletterande frågorna har erhållits ifrån regionens arbetsmiljöstrateger.

Region Värmland har ett dokumenthanteringssystem, Vida, där regionens styrande dokument finns samlade. De dokument som refereras till i granskningen finns förtecknade i Vida, med olika prefix som anger dokumenttyp.

## 1. Uppgiftsfördelning

*Säkerställa att det finns en tydlig **uppgiftsfördelning** som överensstämmer med gällande organisation inom det systematiska arbetsmiljöarbetet*

En ny anpassad uppgiftsfördelning för gällande organisation har tagits fram av HR-avdelningen och är i bruk. Dokumentet heter "Anställning -fördelning av arbetsuppgifter" och ligger i Vida med beteckningen FOR-13152 och är en bilaga till anställningsavtal. Dokumentet är en allmän mall för fördelning av arbetsuppgifter och innehåller en checklista med förekommande arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet.

## 2. Samlade rutiner

*Tillse att **samlade rutiner** för det systematiska arbetsmiljöarbetet utarbetas*

En rutin är nu framtagen och finns implementerad i "Riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete" (SAM) som innehåller 10 punkter för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete i organisationen. Riktlinjen ska fungera som en checklista och vara en förenkling när det gäller att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dokumentet finns i Vida med beteckningen RIKT-18213.

Det har tagits fram en rutin för "Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet", Vida RUT-18051. Rutinen innehåller en datumsatt tidplan för de olika momenten i uppföljningen. Rutinen beskriver de steg som ska tas på olika nivåer i regionen, på arbetsplatsnivå, verksamhetsnivå, områdes/stabsnivå och regionnivå.

Ett s.k. årshjul har tagits fram, Vida EXT-18214. Årshjulet beskriver tidsatt de insatser i arbetsmiljöarbetet som ska göras på olika nivåer under ett år. I årshjulet tar upp åtgärder som medarbetarenkät, skyddsronder och medarbetarsamtal.

En övergripande handlingsplan, Vida FOR-10524 har tagits fram av regionens HR-avdelning. Handlingsplanen är ett dokument som ska hållas levande och som ska följas upp under hela året och kommuniceras med medarbetarna. Handlingsplanen är ämnad att fungera som en checklista för att stämma av det löpande arbetsmiljöarbetet.

### 3. Handlingsplaner

*Säkerställa att **handlingsplaner** för det systematiska arbetsmiljöarbetet tas fram och följs upp inom samtliga verksamheter.*

Arbetet med arbetsmiljöfrågor sker enligt **handlingsplaner** i årlig uppföljning och dessutom med en webbenkät som sänds ut i januari 2021 och som avser år 2019.

### 4. Arbetsskade- och tillbudsrapportering, uppföljning av åtgärder

*Tillse att stödet för att följa upp **arbetsskade- och tillbudsrapportering** utvecklas.*

En utredning i frågan pågår och beslut ska fattas innan kommande årsskifte.

*Tillse att rutiner finns för att följa upp **åtgärder** avseende arbetsskador och tillbud.*

Regionen i har egenskap av arbetsgivare tydliggjort chefers ansvar i uppdragsbeskrivning. Ansvaret påtalas också vid utbildning av nya chefer. Arbetsmiljöansvaret är en stående punkt på dagordningen vid chefsutbildningar.

Regionens HR-avdelning har arbetat med att sprida kunskap om vikten av att rapportera arbetsskador och tillbud.

### 5. Struktur för uppföljning

*Tillse att **struktur** för uppföljning ses över för att säkerställa att uppföljningen tydligt återspeglar mål och måluppfyllelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet.*

I det s.k. årshjul som har tagits fram finns årlig uppföljning på olika nivåer i regionens verksamhet med.

Regionen följer SKLs (Sveriges Kommuner och landsting) obligatoriska sjukfrånvaroredovisning vilket innebär att sjukfrånvarokvoten redovisas per månad till regionstyrelsen.

I årsredovisningen redovisas sjukfrånvaron fördelat på kön och ålder samt sjukfrånvarons längd. Sjukfrånvaron följs också upp i delårsrapporten för januari till augusti.

Sjukfrånvaron följs även i skyddskommittéerna på alla nivåer.

Ett led i uppföljningen av arbetsmiljöarbetet är också den s.k. HME-enkäten som genomförs varje år. HME står för ”hållbart medarbetarengagemang.”

HR-avdelningen menar att det finns ett behov av att utveckla fler nyckeltal inom området, vilket ligger i planeringen inför kommande år.

### **Slutsatser och kommentarer**

Det huvudsakliga syftet med denna uppföljande granskning var att bedöma hur regionstyrelsen har beaktat de rekommendationer som revisorerna lämnade i granskningen från 2016.

I granskningen framkommer att det finns ett antal uppdaterade dokument i form av riktlinjer och rutiner som avser arbetsmiljöarbetet framtagna av HR-avdelningen i Region Värmland.

Utifrån granskningens resultat är vår bedömning att vi har fått svar på de frågor som ställts, och av svaren att döma har en utveckling skett och pågår fortlöpande inom arbetsmiljöområdet.

Anders Marmon  
Certifierad kommunal yrkesrevisor

## **Bilaga 1 Granskade dokument**

Vida FOR-13152 giltig till 2021-12-31

Vida RIKT-18213 giltig till 2021-02-26

Vida RUT-18051 giltig till 2021-02-26

Vida EXT-18214 årshjul

Vida FOR-10524 övergripande handlingsplan