

Tjänsteställe, handläggare

Nämndadministration, Eva Åkesson Enelo

Sammanträdesdatum

2023-03-16

Beteckning

Dnr: 22RS12301

Er beteckning:

Regionens revisorer c/o PWC

Box 885

721 23 Västerås



Region Örebro län

1
(4)

Svar på revisionsrapport om granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Region Örebro län (Regionen) har blivit ombudda att svara på revisionsbyrå PwC:s granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, som genomförts på uppdrag av Regionens förtroendevalda revisorer. Med anledning av revisionsrapporten lämnar Regionen följande svar.

Inledningsvis vill Regionen klargöra vilka organisatoriska förutsättningar och beslutsmandat som råder gällande arbetsmiljöarbetet. I kommuner och regioner är det obligatoriskt att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Det är fullmäktige som har det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön. I Region Örebro län uppdrar fullmäktige genom reglemente ansvar till regionstyrelsen för att verksamheten bedrivs i enlighet med lag och föreskrifter om arbetsmiljö. Regionstyrelsen är anställningsmyndighet och har arbetsgivaransvar för samtliga anställda i Regionen, vilket innebär att regionstyrelsen har ett övergripande arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar.

Enligt Regionens riktlinjer för arbetsmiljöansvar har hälso- och sjukvårdsnämnden inga fördelade arbetsmiljöuppgifter och därför heller inte befogenheter och resurser för åtgärder i arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivaren ska varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som en del av en nationell inspektionsinsats granskades under 2022 Regionen av Arbetsmiljöverket, som kom fram till att det fanns brister i den årliga uppföljningen. Med anledning av den nationella inspektionsinsatsen och för att Regionen dessförinnan identifierat brister, inleddes ett arbete kring den årliga uppföljningen. Arbetet med en regiongemensam årlig uppföljning pågår och är planerat att genomföras under våren 2023. Genom den årliga uppföljningen ges regionstyrelsen förutsättningar att ta sitt arbetsmiljö- och arbetsgivaransvar.

Revisionsfråga 1: Finns policys och riktlinjer för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?

Det långsiktiga arbetet sammanfattas i en arbetsmiljöpolicy, som visar arbetsgivarens övergripande målsättning, viljeinriktning och medel för det långsiktiga arbetet med organisationens arbetsmiljö.

Arbetsmiljöpolicyen är ett styrande dokument som har beslutats av regionstyrelsen och som gäller för hela organisationen. I Regionen finns totalt runt 16 000 styrande dokument med olika dignitet, som exempelvis policys, riktlinjer och rutiner. Vid revisionsgranskningen tillfrågades chefer om innehållet i arbetsmiljöpolicyen, vilket inte besvarar revisionsfrågan. Det är heller inte rimligt att chefer ska kunna innehållet av ett styrande dokument utantill. Det hade istället varit mer rimligt att de tillfrågade fått svara på frågor gällande om de vetat var de styrande dokumenten finns och hur de används i arbetsmiljöarbetet.

Revisionsfråga 2: Har problemområden ex. hot och våld, styrning ledning, arbetsbelastning identifierats avseende medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö samt har åtgärder i förekommande fall vidtagits och återrapporteras till nämnd?

Nämnden har inga fördelade arbetsmiljöuppgifter enligt Regionens riktlinjer för arbetsmiljöansvar och därmed heller inte befogenheter och resurser för åtgärder i arbetsmiljöfrågor. Beslut om åtgärder ska alltid fattas på rätt nivå och när det gäller arbetsmiljöfrågor följer beslutsnivån fördelningen av arbetsmiljöuppgifter.

Revisionsfråga 3. Erhåller chefer ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

Processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet består av en central process som handlar om att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp/kontrollera åtgärd. En del består av att besluta om arbetsmiljöpolicy och följa upp hela det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt en del för att stödja den centrala processen som innehåller samverkan med skyddsombud, rutiner, fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt tillgång till kunskap.

Som nämnts i revisionsrapporten har ett årligt hjul för stöd tagits fram, vilket utgör Regionens regiongemensamma process för systematiskt arbetsmiljöarbete. Stödet, som testats på ett antal chefer och fått mycket goda omdömen, lanserades på intranätet i december 2022. Kommunikationsinsatser pågår och revisionen har tagit del av arbetet.

När det gäller kunskapsinhämtning erbjuds flertalet utbildningar, gällande bland annat grundläggande arbetsmiljöutbildning, fördjupningsutbildning i att jobba med Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och i att förebygga hot och våld. Regionhälsan erbjuder även föreläsningar, webinarier och workshops. HR ger kunskapsstöd och råd.

Regionhälsan är Regionens företagshälsa och har i sitt uppdrag att ge chefer stöd och råd i frågor om arbetsmiljö, i att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen, samt i rehabilitering och återgång till arbete. Överordnad chef ansvarar för att genomföra ett medarbetarsamtal per underställd chef och år och för utvärdering av sina direktrapporterande underställda chefer.

Revisionsfråga 4. Har åtgärder vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?

Nämnden har som nämnts inga fördelade arbetsmiljöuppgifter enligt Regionens riktlinjer för arbetsmiljöansvar och heller inte befogenheter och resurser för beslut om åtgärder kopplat till pandemin i arbetsmiljöfrågor.

Pandemin har inneburit att verksamheterna fått träning i att göra riskbedömningar. Som granskningen konstaterar har snabba åtgärder dagligen vidtagits. Revisorerna påpekar att ”... merparten av de åtgärder som vidtagits är på verksamhetsnivå med utgångspunkt i de nationella samt regionala direktiven som utfärdats under pandemin.” Det finns inget som hindrar att åtgärder är på verksamhetsnivå och utgår från regionala och nationella direktiv. Tvärtom är det detta förfaringssätt som rekommenderats från Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och som Regionen tillämpat.

Revisionsfråga 5. Sker uppföljning av medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö samt har beslut om åtgärder fattats?

Inte heller i denna fråga har hälso- och sjukvårdsnämnden fördelade arbetsmiljöuppgifter och heller inte befogenheter och resurser.

Arbetsgivaren ska varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet med syfte att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna. Arbetsmiljöverket anger att målet med uppföljningen är att arbetsgivarens högsta ledning får kännedom om hur arbetsmiljöarbetet har fungerat samt om och på vilket sätt arbetsmiljöarbetet behöver förbättras.

Regionen ställer här sig frågan om revisionsfrågan blandat ihop olika delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Medarbetare och chefers arbetsmiljö ska undersökas i syfte att inhämta kunskap om hur arbetsmiljön är beskaffad och om den innebär några risker. Därefter prioriteras genomförande av åtgärder genom riskbedömning. I nästa steg genomförs åtgärder, som sedan följs upp i syfte att se om de haft effekt. Denna förbättringssnurra sker i det löpande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. För de fall att ansvarig chef inte kan undanröja en brist eller risk, eller förebygga att denna leder till ohälsa eller olycksfall, ska den specifika arbetsmiljöuppgiften skriftligen återsändas till överordnad/fördelade chef.

Regionen vill framföra följande synpunkter gällande följande av revisorernas rekommendationer.

Rekommendation: Systemstöd för att följa upp vilka chefer och skyddsombud som genomfört arbetsmiljöutbildning och säkerställa att chefer genomför utbildning

Arbetsgivare, chefer och andra arbetstagare med uppgifter inom arbetsmiljöarbetet ska ha grundläggande kunskaper om den lagstiftning de omfattas av. Utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete är givetvis en viktig grund, men här vill Regionen lyfta att kunskaper kan förvärvas på olika sätt och att utbildning genomgås vid olika tidpunkter. Fokus bör snarare ligga på att säkerställa att kunskaperna är tillräckliga. Här bör samtal med och uppföljning av chefer vara i fokus. Det är varken kostnadseffektivt eller effektivt att ge grundutbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete till den som redan har grundläggande kunskaper. Det är också värt att notera att regionanställda kan ha genomgått grundläggande arbetsmiljöutbildning hos tidigare arbetsgivare.

Rekommendation: Erbjud utbildning inom SAM för chefer med erfarenhet
Genom Regionhälsan erbjuds flera olika fördjupningsutbildningar, föreläsningar, webinarier och workshops. HR gör också olika insatser utifrån identifierade behov och vid efterfrågan till exempel dialogträffar i olika ämnen rörande arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor.

Rekommendation: Säkerställa att erfarenheter från pandemin beaktas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet

Erfarenheter från pandemin som ger fortsatta effekter är ökad kunskap och bättre rutiner för individuella riskbedömningar och skyddsåtgärder för gravida medarbetare. Erfarenheterna har även medfört såväl ökad förståelse som rutiner för att riskbedöma arbetsmiljön och vikten av att följa riktlinjer och rutiner, exempelvis gällande skyddsutrustning. Olika åtgärder som vidtogs under pandemin ingår nu i det ordinarie arbetet, exempelvis att informationsmöten som blev digitala under pandemin även fortsättningsvis är det.

Hälso- och sjukvårdsnämnden anser att frågorna är viktiga men har ingen rådighet över dessa. Istället anser nämnden att det är regionstyrelsen som borde delges denna revisionsrapport.

För Region Örebro län