

Central Samverkansgrupp

Tid: kl. 08:30-12:00

Plats: Utvecklingen, Regionens hus, Södra vägen 5, 3 tr.

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (-), ordförande
Joachim Björnklev, förhandlingschef
Anette Ranefjärd, HR-specialist
Anna Sköld
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Camilla Tellström (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Magnus Lönn (Ledarna)
Viktoria Jonsson (Läraryrket)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Dragica Grahovac (SACO)
Per Meijer (Hallands läkarförening)

Vid eventuella förhinder meddela snarast mötets sekreterare.

Välkomna!

1. Mötets öppnande

2. Information och dialog - Förslag till yttrande till revisionsrapporten Granskning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete

Information och dialog kring förslag till yttrande utifrån rapportens slutsatser och rekommendationer.

Bilagor

- revision RS arbetsmiljö 2018.pdf

3. Information och dialog - Information om Regional utvecklingsstrategi, RUS

Presentation av ett första utkast för analys av nuläge och utmaningar framöver, samt dialog kring nästa steg.

4. Information och dialog - Digga Halland

Information om ESF-projektet Digga Halland och dialog kring regionens del av projektet där fokus är stärkt digital kompetens för vård- och omsorgssektorn.

5. Beslut - Inriktning av löneöversyn 2019

Arbetsgivaren förtydligar inriktningsförslaget.

6. Beslut - Fortsatt arbete mot oberoende av inhyrd personal

Arbetsgivarens förslag är att fortsätta arbetet mot målet att bli oberoende av inhyrd personal.

7. Beslut - Nutritionsprocessen

8. Beslut - Säkerhetspolicy

Arbetsgivaren har ett uppdaterat förslag för regionens säkerhetspolicy.

9. Beslut - Övriga RS-ärenden

Möjlighet att lämna synpunkter och ställa frågor kring övriga kommande RS-frågor.

Information och dialog -
Förslag till yttrande till
revisionsrapporten Granskning
av regionens systematiska
arbetsmiljöarbete

2

TID: 2018-10-17
PLATS: PwC:s lokaler, Varberg

Närvarande: Jan-Erik Martinsen
Gösta Gustafsson
Lena Olofsdotter
Eva Hudin
Peter Wesley
Skr Kerstin Sikander

§ 3

Revisionsrapporten Granskning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete

Revisorerna i Region Halland har gett PwC i uppdrag att granska regionens arbetsmiljöarbete. Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen säkerställer en ändamålsenlig arbetsmiljö.

Den samlade bedömningen är att regionstyrelsen till övervägande del säkerställer en ändamålsenlig arbetsmiljö. Av rapporten framgår att finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det finns strukturer och rutiner för rapportering till regionstyrelsen om arbetsmiljön. Förbättringsområden som lyfts fram i granskningen är inom områdena utbildningsinsatser, arbetsmiljöproblem kopplade till lokalbrist, stress i arbetet och bemanning samt uppföljning av beslutade åtgärder.

I rapporten ges rekommendationer för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Revisorerna beslöt

att översända rapporten till regionstyrelsen med begäran om svar senast 2019-01-19 om vilka åtgärder styrelsen avser att vidta med anledning av resultatet i granskningen.

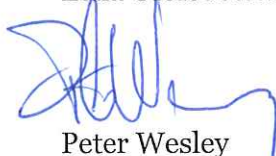
att översända rapporten till Driftnämnd Hallands sjukhus samt Driftnämnd Närsjukvård för kännedom.


Jan-Erik Martinsen


Lena Olofsdotter


Eva Hudin


Gösta Gustafsson


Peter Wesley

Bilaga: Revisionsrapport Granskning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete
Svar sänds till: regionen@regionhalland.se

Revisionsrapport

Granskning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete

*Carl-Gustaf Folkesson
Certifierad kommunal
revisor*

*Karolín Hamnér
Revisionskonsult*

Oktober 2018

Region Halland

pwc

Innehåll

1.	Sammanfattande revisionell bedömning.....	2
1.1.	Rekommendationer.....	3
2.	Inledning	4
2.1.	Bakgrund	4
2.2.	Syfte och Revisionsfråga.....	4
2.3.	Revisionskriterier	4
2.4.	Kontrollfrågor	4
2.5.	Avgränsning och metod.....	5
3.	Granskningsresultat	6
3.1.	Inledning	6
3.2.	Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet?	6
3.2.1.	Iakttagelser	6
3.2.2.	Bedömning	7
3.3.	Vilka system och rutiner finns inom regionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet och är dessa tillräckliga?.....	7
3.3.1.	Iakttagelser	7
3.3.2.	Bedömning	9
3.4.	Vilka problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö har identifierats och har adekvata åtgärder vidtagits utifrån detta?	9
3.4.1.	Iakttagelser	9
3.4.2.	Bedömning	10
3.5.	Följs medarbetarnas arbetsmiljö upp och återrapporteras det till regionstyrelsen?	11
3.5.1.	Iakttagelser	11
3.5.2.	Bedömning	12
4.	Bedömning och rekommendationer	13
4.1.	Bedömning	13
4.2.	Rekommendationer.....	14

1. Sammanfattande revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av Region Hallands revisorer genomfört en granskning gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Efter genomförd revision och genomgång av samtliga kontrollmål gör vi den samlade bedömningen att regionstyrelsen till övervägande del säkerställer en ändamålsenlig arbetsmiljö.

Denna bedömning gör vi utifrån följande ställningstaganden:

Kontrollmål	Kommentar
Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet?	Uppfyllt Vår granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi noterar att dessa policys, riktlinjer och anvisningar inkluderar Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som kom 2015.
Vilka system och rutiner finns inom regionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet och är dessa tillräckliga?	Delvis uppfyllt Granskningen visar att regionen genomför utbildningsinsatser för chefer inom organisationen men det kan finnas anledning att se över ytterligare behov av utbildning och behovet av att ge chefer och skyddsombud mer tid för att regelbundet arbeta med arbetsmiljöfrågor. Vi noterar att samverkansarbetet fungerar bra.
Vilka problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö har identifierats och har adekvata åtgärder vidtagits utifrån detta?	Delvis uppfyllt De arbetsmiljöproblem som särskilt har uppmärksammats i denna granskning är framförallt kopplade till lokalbrist, stress i arbetet och bemanning. Granskningen visar att regionen har vidtagit åtgärder men vi bedömer att det behövs ytterligare åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö inom de granskade verksamheterna.
Följs medarbetarnas arbetsmiljö upp och återrapporteras det till regionstyrelsen?	Delvis uppfyllt Granskningen visar att det finns strukturer och rutiner för rapportering till regionstyrelsen om arbetsmiljön. Dock bedömer vi att uppföljningen av beslutade åtgärder behöver förbättras.

1.1. Rekommendationer

Med utgångspunkt i de iakttagelser och bedömningar som har framkommit i granskningen rekommenderar vi följande:

- att regionstyrelsen bör se över ytterligare behov av utbildning inom arbetsmiljöområdet till chefer och skyddsombud inom organisationen.
- att regionstyrelsen bör överväga att skapa förbättrade förutsättningar för chefer och skyddsombud att arbeta med arbetsmiljöfrågor.
- att kvalitetssäkra formerna för uppföljning av beslutade förbättringsåtgärder avseende arbetsmiljön.
- att systematisera spridningen av goda exempel kopplat till regionens arbetsmiljöarbete.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Arbetsmiljön ska hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfattar även de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön. Ett fungerande arbetsmiljöarbete består av olika delar som hänger ihop och där varje del behövs.

Arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter där de centrala aktiviteterna är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna och kontroll av att åtgärderna faktiskt har bidragit till en bättre arbetsmiljö.

Regionfullmäktige har i "Mål och budget 2018" antagit målsättningen "Ett sunt och hållbart arbetsliv" kopplat till arbetsmiljön. Av dokumentet framgår följande: "En god arbetsmiljö är en av de viktigaste förutsättningarna för att skapa medarbetare som är engagerade och motiverade och som kan och vill arbeta kvar oavsett fas i livet. Region Halland ska därför stärka det hälsofrämjande och förebyggande arbetet, verksamheternas olika förutsättningar och behov. För att öka medarbetares engagemang och motivation är en god uppföljning viktig. Uppföljningen ska ha ett tydligt fokus på att löpande kunna användas av chefer för verksamhetsnära ledning och styrning".

De förtroendevalda revisorerna i Region Halland har utifrån sin väsentlighets- och riskanalys bedömt det som angeläget att granska regionens arbetsmiljöarbete.

2.2. Syfte och Revisionsfråga

Granskningen syftar till att bedöma om regionstyrelsen säkerställer en ändamålsenlig arbetsmiljö. Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

- Säkerställer regionstyrelsen en ändamålsenlig arbetsmiljö?

2.3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna i denna granskning utgörs i huvudsak av:

- Mål och budget 2018
- Styrdokument inom arbetsmiljöområdet (ex arbetsmiljöpolicy)
- Medarbetarundersökningar
- Policy för kompetensförsörjning 2026
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter

2.4. Kontrollfrågor

Som underlag för att besvara den övergripande revisionsfrågan har följande kontrollfrågor formulerats:

- Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet?
- Vilka system och rutiner finns inom regionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet och är dessa tillräckliga?
- Vilka problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö har identifierats och har adekvata åtgärder vidtagits utifrån detta?
- Följs medarbetarnas arbetsmiljö upp och återrapporteras det till regionstyrelsen?

2.5. Avgränsning och metod

Granskningen omfattar regionstyrelsen. Regionstyrelsen har granskats utifrån styrelsens uppsiktsplikt avseende arbetsgivaransvaret och ansvaret att leda och samordna personalpolitiken i regionen. Granskningen har avgränsats till de två förvaltningarna Hallands sjukhus och Närsjukvården Halland.

Granskningsmetoden har bestått av dokumentstudier samt intervjuer med företrädare för utvalda verksamheter. Intervjuer har hållits med HR-direktör och HR-strateg, förvaltningschef och HR-chef för Hallands sjukhus samt förvaltningschef för Närsjukvården Halland. Vi har också intervjuat ordföranden för fackförbunden Kommunal, Hallands läkarförening och Vårdförbundet Halland.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning av de intervjuade.

3. Granskningsresultat

3.1. Inledning

I följande avsnitt redovisas de iakttagelser som har framkommit kopplat till respektive kontrollmål. Varje kontrollmål avslutas med vår bedömning.

3.2. Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet?

3.2.1. Iakttagelser

Av regionstyrelsens reglemente framgår att styrelsen har övergripande ansvar för regionens arbetsgivar-, arbetsmiljö- och personalpolitik. Styrelsen ska också samordna och utveckla personalpolitiken samt förhandla å regionens vägnar. Enligt reglementet omfattar arbetsgivaransvaret bland annat personalförsörjning, kompetens, jämställdhet, mångfald, arbetstid, anställning och lön samt att arbetsmiljölagen och nationella och lokala föreskrifter om arbetsmiljö efterlevs.

I regionens arbetsmiljöpolicy¹ specificeras arbetsmiljöarbetets inriktning i Region Halland samt de lagar och bestämmelser som vägleder arbetsmiljöarbetet. Policyn följer övergripande arbetsmiljöverkets föreskrifter. Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare, den ska utveckla goda arbetsplatser och arbetsmiljön ska vara ett konkurrensmedel. Vidare framgår att nolltolerans gäller för kränkande behandling. Enligt policyn ska det finnas ett tydligt fokus på förebyggande och proaktivt arbetsmiljöarbete. I intervjuer beskrivs policyn fungerar bra då den är långsiktig och överensstämmer med andra policys.

Vi har tagit del av regionens kompetensförsörjningspolicy² som vars syfte är att etablera en tydlig struktur för Region Hallands långsiktiga kompetensförsörjningsarbete (2017-2026). Policyn innehåller regionens övergripande mål samt 5 st. delmål för kompetensförsörjningen, dessa återfinns i mål- och budgetdokumentet. Det övergripande målet är "Kompetenta och engagerade medarbetare som utvecklar verksamheten" och delmålen handlar om att attrahera och rekrytera rätt kompetens, karriär- och utvecklingsmöjligheter, ett sunt och hållbart arbetsliv samt ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i värdegrunden. Delmål och årliga prioriteringar i arbetet ska följas upp genom delmålsindikatorer och uppföljningsvariabler. Till policyn finns riktlinjer kopplade för kompetensförsörjning³. En illustration av regionens ramverk för kompetensförsörjningsarbete återfinns i bilaga 1.

Vi har tagit del av ett exempel på ett årshjul för arbetsmiljöarbetet⁴ på förvaltningsnivå. I årshjulet framgår när under verksamhetsåret som skyddsronder, arbetsskade- och tillbudsrapportering ska genomföras och följas upp. Sjukfrånvaro, övertid samt personalom-

¹ Region Halland. Arbetsmiljöpolicy. Politiskt beslutad av Regionfullmäktige 2012-06-20.

² Region Halland. Kompetensförsörjningspolicy för Region Halland 2017-2026. Beslutad av Regionstyrelsen vid sammanträde 2017-06-07 § 82.

³ "Riktlinjer för Region Hallands kompetensförsörjning 2017-2026" samt "Riktlinjer för medarbetaruppdraget i Region Halland".

⁴ Region Halland. Hallands sjukhus. Odaterad

sättning ska redovisas månadsvis. Arbetsmiljöplanen för kommande år fastställs i november. I bilaga 2 presenteras en bild av årshjulet.

Vi har tagit del av 2018 års arbetsmiljöplaner för Hallands Sjukhus och Närsjukvården⁵. I planerna förtydligas aktiviteter kopplade till systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter samt de prioriterade områden som respektive förvaltning ska fokusera på under året. Planerna ska regelbundet följas upp i dialog mellan regionstyrelsen och driftsnämnderna samt i uppföljningsrapporter under innevarande år.

Regionstyrelsen har tagit ett beslut om vilka förväntningar som finns på chefer och medarbetare i region Halland, i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Detta beslut har enligt uppgift diskuterats i olika forum på övergripande nivå. Beslutet innefattar även riktlinjer för medarbetaruppdraget vilken har förankrats i verksamheten. Medarbetaruppdraget ska enligt uppgift aktualiseras i höst.

I intervjuer framkommer att regionen strävar efter att ha regionövergripande policys som utgör ramar i form av mål, inriktning och vision. Dessa anpassas sedan till varje verksamhets förutsättningar och mål. De intervjuade menar att de policys, riktlinjer och anvisningar som finns på övergripande nivå fungerar bra och hjälper till att förtydliga uppgifter och ansvarsroller avseende arbetsmiljöarbetet. Dokumenten beskrivs vara välkända och efterlevs i verksamheterna.

3.2.2. *Bedömning*

Vår granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi noterar att dessa policys, riktlinjer och anvisningar inkluderar Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som kom 2015.

Det finns arbetsmiljöplaner, prioriterade arbetsområden och uppgiftsfördelning enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Av granskningen framgår även att det finns dokumentation för när uppföljning ska genomföras. Vi anser att det årshjul som finns fastställt bidrar till att förtydliga systematiken i arbetsmiljöarbetet.

Mot ovanstående bakgrund gör vi bedömningen att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar inom arbetsmiljöarbetet.

3.3. ***Vilka system och rutiner finns inom regionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet och är dessa tillräckliga?***

3.3.1. *Iakttagelser*

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 § 2) innebär systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ”arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud, det ska finnas en tydlig arbetsfördelning och skriftliga ruti-

⁵ Region Halland. Arbetsmiljöplan Hallands sjukhus 2018 och Arbetsmiljöplan Närsjukvården 2018.

ner som ska visas vad som ska göras, hur det ska göras, vem som ska göra det och när det ska göras.

Utöver de interna styrdokument som nämns i ovanstående kontrollfråga (årshjul, samverkansavtal och arbetsmiljöplaner m.m.) har vi tagit del av regionens rutin⁶ med tillhörande mall⁷ för att fördela arbetsuppgifter kopplade till arbetsmiljöarbetet. Vi har också tagit del av en blankett för returnering av arbetsmiljöuppgifter⁸ vilken blir aktuell i de lägen då medarbetare eller chefer finner det nödvändigt att lämna ifrån sig arbetsmiljöansvar.

För att arbetsgivaren ska kunna undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet ska skyddsronder och riskbedömningar genomföras regelbundet, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi har tagit del av anvisningar och mallar för när och hur riskbedömningar samt skyddsronder ska göras⁹. Undersökningarna ska dokumenteras skriftligt och eventuella brister ska åtgärdas så fort det är praktiskt möjligt. Åtgärder som inte genomförs genast ska tas upp i en handlingsplan. Vi har tagit del av regionens mall för skyddsronder och handlingsplaner¹⁰. Vid intervjuer bekräftas att skyddsronder och riskanalyser genomförs på avsett vis.

Under år 2017 införde Region Halland en ny organisering för HR-funktionen som inkluderar 15 st. HR-partners. En del av deras uppdrag är att arbeta med förebyggande arbetsmiljöarbete och de har en konsultativ roll, främst mot chefer i organisationen. Enligt intervju har regionen även anställt en extra person som vars roll fokuseras på mer komplexa rehabiliteringsärenden. Från fackligt håll framförs att HR-stödet till cheferna tidvis har sviktat.

Äldre komplexa rehabiliteringsärenden har enligt uppgift upptäckts tack vare regionens nya organisering för HR-funktionen, vilket beskrivs som ett kvitto på att organiseringen fungerar på avsett vis. Enligt uppgift från facklig representant är bilden att arbetet med rehabiliteringsärenden fungerar bra.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö kan uppnås. Chefer och arbetsledare ska ha kunskaper om hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förbyggs. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av HR-avdelningens utbildningsmaterial¹¹ från workshops i ämnet. HR-avdelningen har enligt uppgift besökt alla driftsnämnder för att förtydliga vad nämndernas uppgift och ansvar innebär i arbetsmiljöfrågor. HR-avdelningen har också bjudit in chefer för regelbunden kompetensutveckling inom arbetsmiljöarbetet. Fler utbildningar för chefer och medarbetare är inplanerade till hösten år 2018 och år 2019. De fackliga framhåller i intervjuer att

⁶ Arbetsmiljöuppgifter, fördelning av gällande rutin. Fastställd av personaldirektör 2017-11-02.

⁷ Arbetsmiljöuppgifter, fördelning av gällande rutin – Bilaga 1 och 2. Fastställda av personaldirektör 2017-10-23.

⁸ Region Halland. Returnering av arbetsmiljöuppgifter. Fastställd av personaldirektör 2017-08-08.

⁹ Region Halland. Risk och konsekvensbedömning – allmän. Fastställd av personaldirektör 2018-05-07 m.fl.

¹⁰ Region Halland. Skyddsronder/egenkontroll – Bilaga 1 protokoll. 2018-01-14 m.fl.

¹¹ Bästa livsplatsen Region Halland. WS förtydligande av leveransmodell område arbetsmiljö.

det behövs mer utbildningsinsatser och mer tid för chefer och skyddsombud att kunna jobba med arbetsmiljöfrågor på ett adekvat sätt.

Regionen använder IT-systemen *Stratsys* och *LISA* som stöd för styrning och ledning av systematiskt arbetsmiljöarbete där all dokumentation samlas, vilka i intervjuer beskrivs vara ett bra stöd i arbetet.

Regionen använder extern företagshälsovård *Pe3 Företagshälsa*. Samarbetet beskrivs i intervjuer främst bestå av mer akuta behandlande/åtgärdande insatser men ska i framtiden även fokusera på proaktivt och förebyggande hälsoarbete.

I november 2017 kom ett nytt nationellt samverkansavtal vilket har lett till att regionen har påbörjat ett arbete med att utveckla det egna samverkansavtalet. Uppföljning av det befintliga avtalet har enligt intervjuer visat att till exempel APT (arbetsplatsträff där arbetstagare och deras företrädare har möjlighet att påverka arbetssituationer) behövs stärkas ytterligare. Enligt intervju hoppas regionen komma överens om ett nytt samverkansavtal i början av 2019. Enligt nuvarande regionalt avtal bör samverkan ske en gång i månaden. Den centrala samverkansgruppen (CSG) där arbetsgivaren representeras av personaldirektör samt förhandlingschef träffas varannan vecka. Förvaltningssamverkansgrupp (FSG) på de olika förvaltningarna har samverkan en gång i månaden. Samverkansarbetet fungerar bra enligt intervjuer med både arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare då det finns förståelse om båda sidors utmaningar från båda parter.

3.3.2. Bedömning

Granskningen visar att regionen genomför utbildningsinsatser för chefer inom organisationen men att det finns anledning att se över ytterligare behov av utbildning. I sammanhanget vill vi även peka på vikten av att ge chefer och skyddsombud förbättrade förutsättningar att arbeta regelbundet med arbetsmiljöfrågor. Vi bedömer det som positivt att regionen har anställt HR-partners för att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Vi noterar att samverkansarbetet anses fungera väl, enligt vad både arbetsgivar- såväl som arbetstagarrepresentanter uppger, vilket vi ser som en viktig framgångsfaktor för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete.

Vi gör bedömningen att de system och rutiner som finns inom regionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fullt ut är tillräckliga.

3.4. Vilka problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö har identifierats och har adekvata åtgärder vidtagits utifrån detta?

3.4.1. Iakttagelser

Vid intervjuerna beskrivs de utmaningar som regionen har med att matcha verksamhetsanpassade lokaler med det geografiska läge där behovet finns. Vid genomförda arbetsmiljöronder har risker uppmärksammats avseende lokaler som inte är anpassade för den vård som patienten kräver och att matcha tomma vårdplatser inom region med intagna patienter. Fackliga företrädare betonar i intervjuer särskilt arbetsmiljöproblemen som kommer av svårigheten att hitta lediga sängar som behövs till patienter som ska läggas in. Detta leder enligt uppgift till att icke färdigbehandlade patienter tvingas skrivas ut i förtid.

Regionen har arbetsmiljöansvaret men beslutsprocessen för lokalernas utformning tenderar att dra ut på tiden vilket gör att verksamheternas behov inte tillgodoses i alla delar. Vid genomläsning av sammanträdesprotokoll för driftsnämnden Hallands sjukhus kan konstateras att lokalfrågorna lyfts vid flertalet sammanträden under år 2017 och 2018.

I intervjuer förklaras att en del verksamheter har utmaningar med bemanning under kvällar, helger och nätter. Detta beror enligt uppgift både på svårigheter att attrahera och rekrytera personal samt på grund av en hög sjukfrånvaro i vissa verksamheter. Situationen beskrivs bidra till ökad stress med kort- och långsjukskrivningar som följd. Vid flera intervjuer förklaras att det är vissa specifika verksamheter som har något högre sjukfrånvaro men att regionens sjukfrånvaro totalt sett är låg och att långtidssjukskrivningar minskar i antal. I en intervju förklaras att situationen är allvarlig inom drabbade verksamheter då patientsäkerheten försämras. Utmaningarna har bl.a. resulterat i flera anmälan¹² enligt 6 kap 6a § AML bland annat gällande medicinkliniken vid Varbergs sjukhus. Anmälan har enligt uppgift lett till åtgärdsförslag från regionen.

Vid intervju med facklig företrädare framkommer att vissa åtgärder avseende arbetsmiljön har vidtagits vid akutenheten vid Hallands sjukhus i Varberg och i Halmstad. Bland annat har ett arbetstidsprojekt inletts som innebär att heltidsarbetstiden sänks till 32 timmar per vecka för de som arbetar kvällar, helger och nätter under perioden september till maj. Under juni till augusti höjs heltidsarbetstiden till 40 respektive 36 timmar per vecka beroende på avtalad heltidsarbetstid i grundavtalet. För sjuksköterskor som endast arbetar natt sänkts heltidsarbetstiden till 32 timmar per vecka. Som ytterligare åtgärd till utmaningarna med att attrahera och rekrytera rätt kompetens har regionen beslutat att öka ob-tilläggen för bland annat yrkesgrupperna sjuksköterskor, undersköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker¹³. Enligt intervjuer har åtgärden lett till att fler kandidater söker denna typ av tjänster. Samtidigt uppges att detta förorsakat en del interna diskussioner mellan olika fackliga grupperingar med anledning av att vissa yrkesgrupper fått högre tillägg än andra.

Oro för hot och våld på akutmottagningarna lyfts som ett annat problemområde avseende både den fysiska och sociala arbetsmiljön. Problemen har diskuterats regelbundet på arbetsmöten och vid behov. Åtgärderna beskrivs bestå i uppdaterade rutiner angående hot och våld och utbildning inom ämnet. Vissa lokaler har också byggts om och anpassats i syfte att öka både personalens och patienters trygghet.

Majoriteten av de intervjuade förklarar att en förändrad arbetsmiljö är en långsiktig process och att regionen har en bra grund att bygga vidare på. Tillbud i form av exempelvis kränkande särbehandling har uppmärksammats i några verksamheter men åtgärder har satts in efter behov med hjälp av bl.a. företagshälsovården.

3.4.2. Bedömning

Granskningen visar att regionen har identifierat problemområden avseende medarbetarnas fysiska och psykosociala arbetsmiljö. De arbetsmiljöproblem som särskilt har upp-

¹² Region Halland. Driftsnämnden Närsjukvården Halland. 2018-01-31 § 13. Information om arbetsmiljöanmälan.

¹³ Sammanträdesprotokoll Regionstyrelsen 2017-12-13 § 207.

märksammats i denna granskning är framförallt kopplade till lokalbrist, stress i arbetet samt bemanning.

Det kan konstateras att regionen har vidtagit olika typer av åtgärder för att komma tillrätta med arbetsmiljöproblemen, exempelvis vid akutenheterna i Hallands sjukhus i Varberg och i Halmstad. Dock visar vår granskning att det finns ett behov av ytterligare åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom de granskade verksamheterna.

Vi gör bedömningen att problemområden har identifierats avseende medarbetarnas arbetsmiljö men att det inte i alla delar har vidtagits adekvata åtgärder.

3.5. Följs medarbetarnas arbetsmiljö upp och återrapporteras det till regionstyrelsen?

3.5.1. Iakttagelser

Av regionens mål- och budgetdokument 2018¹⁴ förtydligas att uppföljningen avseende arbetsmiljö är viktig för att öka medarbetares engagemang och motivation. Det ska finnas ett tydligt fokus på att löpande kunna använda uppföljningen av chefer för verksamhetsnära ledning och styrning. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen ska dokumenteras skriftligt.

Vi har tagit del av ett styrdokument för uppföljning¹⁵ av vilket det framgår att respektive nämnd ska redovisa månadsvisa verksamhetsuppföljningar och sammanställa uppföljningsrapporter vid tre gånger per år (delårsrapporter och årsredovisning) till regionstyrelsen. Vi har tagit del av rapporter för verksamhetsuppföljning för första kvartalet 2018 från Hallands sjukhus och från regionkontoret¹⁶ som inkluderar uppgifter om sjukfrånvaro, personalomsättning och kostnad för hyrläkare. Denna verksamhetsuppföljning sker varje månad på förvaltningsnivå. Uppföljningsrutinerna bekräftas vid intervjuer, genom styrdokument som till exempel årshjul för arbetsmiljöarbete samt genom läsning av regionstyrelsens sammanträdesprotokoll¹⁷.

Av de sammanträdesprotokoll vi har tagit del av framgår att regionstyrelsen har fått rapportering av aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifter för verksamheten¹⁸. Det framgår också att regionstyrelsen får återrapportering av arbetsmiljön i samband med årsredovisning¹⁹ samt genom månadsrapporter avseende ekonomi och verksamhet där medarbetaruppföljning ingår.

I medarbetarundersökningarna som genomförs vartannat år mäts bland annat kränkande särbehandling i verksamheterna. Inom ramen för denna granskning har vi tagit del av resultatet för den senast genomförda medarbetarundersökningen avseende Hallands sjukhus²⁰ och Närsjukvården²¹. Svarefrekvensen hos Hallands sjukhus var 86 % och hos

¹⁴ Region Halland. Mål och Budget 2018. Fastställt av Regionfullmäktige 21 juni 2017.

¹⁵ Riktlinjer för Region Hallands uppföljning 2018. 24 januari 2018.

¹⁶ Region Halland. Uppföljningsrapport 1. Jan-mar 2018. Hallands sjukhus. Beslutad av driftsnämnden Hallands Sjukhus 2018-05-09 § 41.

¹⁷ Regionstyrelsen sammanträde 2018-04-04 § 76.

¹⁸ Regionstyrelsen sammanträde 2018-05-30 §§ 104, 107.

¹⁹ Regionstyrelsen sammanträde 2018-03-07 § 54.

²⁰ Medarbetarundersökning 2016 Region Halland – Presentation för Hallands sjukhus 2016-11-22.

Närsjukvården 91 %. Uppmärksammade områden för båda förvaltningarna att fortsätta arbeta med är ledarskapet (kommunikation), ambassadörskapet, systematiskt förbättringsarbete, målförtydligande samt upplevelsen av stress. För båda förvaltningarna gäller att läkare och sjuksköterskor upplever mest stress tillsammans med yngre medarbetare upp till 39 år. Enkäten täcker även frågor om utsatthet så som hot och våld, kränkande särbehandling samt (sexuella) trakasserier. Det finns också ett avsnitt för HME-index, d.v.s. graden av hållbart medarbetar-engagemang. I intervjuer beskrivs att ett beslut finns att medarbetarundersökningen ska göras oftare än vartannat år och att HME-indexet ska få mer utrymme.

Det uppges vid intervju med facklig företrädare att de beslut om åtgärder som fattas inte alltid genomförs. Åtgärder följs inte heller upp i tillräcklig utsträckning enligt vad som uppges. Detta leder till att arbetsmiljöarbetet i vissa fall tenderar att stagnera. I intervjuerna framgår att det i nuläget inte finns något systematiskt utbyte av goda exempel kopplat till arbetsmiljöarbetet.

Vid intervjuer med både arbetsgivare och fackliga företrädare framkommer en bild av att politikens intresse för frågor som rör arbetsmiljö och sjukfrånvaro har ökat de senaste åren. Detta uppges bland annat bero på att sådana frågor har fått större utrymme i den allmänna debatten och att det delvis är högre konkurrens om vissa yrkesgrupper.

Från fackligt håll framförs vikten av en ökad långsiktighet kopplad till regionens visioner och mål eftersom detta i sin tur knyter an till bland annat arbetsmiljöfrågan.

3.5.2. Bedömning

Granskningen visar att det finns strukturer och rutiner för rapportering till regionstyrelsen av arbetsmiljön. Dock bedömer vi att uppföljningen av beslutade åtgärder behöver förbättras. Vi noterar även att goda exempel kopplat till arbetsmiljöarbetet inte sprids på ett systematiskt vis inom regionen.

Vi gör bedömningen att medarbetarnas arbetsmiljö inte fullt ut följs upp och återrapporteras till regionstyrelsen.

²¹ Medarbetarundersökning 2016 Region Halland – Presentation för Närsjukvårdens LG. 2016-11-07.

4. *Bedömning och rekommendationer*

4.1. *Bedömning*

Efter genomförd revision samt genomgång av samtliga kontrollmål gör vi den samlade bedömningen att regionstyrelsen till övervägande del säkerställer en ändamålsenlig arbetsmiljö.

Denna bedömning gör vi utifrån följande ställningstaganden:

Kontrollmål	Kommentar
Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet?	Uppfyllt Vår granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi noterar att dessa policys, riktlinjer och anvisningar inkluderar Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som kom 2015.
Vilka system och rutiner finns inom regionen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet och är dessa tillräckliga?	Delvis uppfyllt Granskningen visar att regionen genomför utbildningsinsatser för chefer inom organisationen men det kan finnas anledning att se över ytterligare behov av utbildning och behovet av att ge chefer och skyddsombud mer tid för att regelbundet arbeta med arbetsmiljöfrågor. Vi noterar att samverkansarbetet fungerar bra.
Vilka problemområden avseende medarbetarnas arbetsmiljö har identifierats och har adekvata åtgärder vidtagits utifrån detta?	Delvis uppfyllt De arbetsmiljöproblem som särskilt har uppmärksammats i denna granskning är framförallt kopplade till lokalbrist, stress i arbetet och bemanning. Granskningen visar att regionen har vidtagit åtgärder men vi bedömer att det behövs ytterligare åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö inom de granskade verksamheterna.
Följs medarbetarnas arbetsmiljö upp och återrapporeras det till regionstyrelsen?	Delvis uppfyllt Granskningen visar att det finns strukturer och rutiner för rapportering till regionstyrelsen om arbetsmiljön. Dock bedömer vi att uppföljningen av beslutade åtgärder behöver förbättras.

4.2. Rekommendationer

Med utgångspunkt i de iakttagelser och bedömningar som har framkommit i granskningen rekommenderar vi regionstyrelsen:

- att regionstyrelsen bör se över ytterligare behov av utbildning inom arbetsmiljöområdet till chefer och skyddsombud inom organisationen.
- att regionstyrelsen bör överväga att skapa förbättrade förutsättningar för chefer och skyddsombud att arbeta med arbetsmiljöfrågor.
- att kvalitetssäkra formerna för uppföljning av beslutade förbättringsåtgärder avseende arbetsmiljön.
- att systematisera spridningen av goda exempel kopplat till regionens arbetsmiljöarbete för att på sätt skapa ett gemensamt lärande mellan olika arbetsplatser.

2018-10-12

Kerstin Sikander, uppdragsledare

Carl-Gustaf Folkesson, Projektledare

Bilaga 1

Nedan presenteras regionens ramverk för kompetensförsörjningsarbetet.

Vision	Halland – bästa livs plats en				
Övergripande målsättningar	Halland ska vara en mer attraktiv, inkluderande och konkurrenskraftig region år 2020 än år 2014		En hälso- och sjukvård för bättre hälsa		
Mål för kompetensförsörjningen	Kompetenta och engagerade medarbetare som utvecklar verksamheten				
Delmål	Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid	Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter i en innovativ miljö	Ett sunt och hållbart arbetsliv	Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund
Uppföljning	<ul style="list-style-type: none"> Andel medarbetare som uppger att de har arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra (så att bådaskompetens nyttjas på ett bättre sätt) Måloppfyllnad för vårdgaranti i relation till ordinarie verksamhet i egen regi 	<ul style="list-style-type: none"> Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet 	<ul style="list-style-type: none"> Andelen tillsvidareanställda som byter tjänst internt av totalt antal som byter tjänst 	<ul style="list-style-type: none"> Nivån på friskaletet bland medarbetare 	<ul style="list-style-type: none"> Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)
Prioriteringar	<ul style="list-style-type: none"> Inrätta processer och verktyg för att förstå behov av och tillgång till kompetens för faktabaserade beslut Förbättra anpassningen av organisation, arbetssätt och roller efter nya förutsättningar och verksamhetens behov Arbeta systematiskt för en resurseffektiv användning av extern kompetens 	<ul style="list-style-type: none"> Påverka utbudet av kompetens genom stärkt samverkan med externa aktörer Öka intresset och viljan att arbeta för Region Halland genom att identifiera och attrahera relevanta målgrupper Effektivera rekryteringsprocessen 	<ul style="list-style-type: none"> Styra och följa upp utbildningsuppdraget efter Region Hallands behov Etablera och tydliggöra karriärvägar i Region Halland Utveckla nya former för regionens kompetensutveckling Säkerställa kontinuerlig utveckling i våra verksamheter genom delaktiga medarbetare 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta hälsofrämjande och förebyggande för en god arbetsmiljö Öka medarbetarnas engagemang och motivation 	<ul style="list-style-type: none"> Lev andegöra värdegrunden i hela organisationen så att den blir en naturlig del av ledarskapet och medarbetarskapet Säkerställa att cheferna kan agera tydligt och utifrån sina uppdrag Följa en tydlig och transparent process för rekrytering och tillsättning av chefer på alla nivåer

Bilaga 2

Nedan presenteras ett exempel på regionens årshjul för arbetsmiljöarbetet.

