



## LANDSTINGET BLEKINGE

Landstinget i Blekinge  
Revisorerna

Revisionskrivelse 2017-03-03



### Till Landstingsstyrelsen

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Landstinget Blekinge har EY granskat ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genomförd granskning mynnar ut i följande sammanfattande bedömning:

Ansvarsförhållandena respektive uppgiftsfördelningen på arbetsmiljöområdet ter sig i allt väsentligt tydlig, men på sina håll finns exempel på otydligheter i centrala styrdokument. Det systematiska arbetsmiljöarbetet visar i vissa avseenden brister. Vi ser dock positivt på att landstingets kontinuerliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet fångar just sådana brister, att åtgärder pågår, och att landstingsstyrelsen genom särskilda direktiv vinnlagt sig om att status återrapporteras.

Med utgångspunkt i detta bedömer vi att ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet i sina väsentliga delar är tillfredsställande.

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen rekommenderas landstingsstyrelsen att:

- ▶ Se över styrdokumenterna på arbetsmiljöområdet i syfte att säkerställa att de inte innehåller otydligheter kring ansvar och uppgiftsfördelning.
- ▶ Vid behov uppdatera styrdokumenterna så att de hänvisar till aktuella dokument.
- ▶ Säkerställa att alla relevanta moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet blir föremål för kontinuerlig uppföljning och återrapportering.
- ▶ Fortsatt och nära följa statusen i pågående förbättringsåtgärder avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Granskningsrapport med gjorda iakttagelser och bedömningar bifogas.

Svar från Landstingsstyrelsen önskas senast 30 september 2017.

Karlskrona 2017-03-03

Jeppe Johnsson  
Ordförande

# Landstinget Blekinge

Granskning av arbetsmiljöarbetet



Building a better  
working world

## Innehåll

<b>1. Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Inledning</b> .....	<b>4</b>
2.1. Bakgrund .....	4
2.2. Syfte, revisionsfrågor och avgränsningar .....	4
2.3. Genomförande .....	5
<b>3. Revisionskriterier</b> .....	<b>5</b>
3.1. Författningar .....	5
3.2. Reglementen .....	6
3.3. Personalpolicy .....	7
3.4. Landstingsplan 2016-2018 .....	7
<b>4. Granskningsresultat</b> .....	<b>8</b>
4.1. Styrdokumentens struktur, samt rollfördelningen i arbetsmiljöfrågan .....	8
4.2. Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	9
4.3. Samverkan .....	11
4.4. Utbildningsplanering .....	11
4.5. Uppföljning och återslagrapportering .....	12
4.6. Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	15
<b>5. Sammanfattande bedömning</b> .....	<b>17</b>
<i>Bilaga 1: Källförteckning</i> .....	20

## 1. Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Landstinget Blekinge har gett EY i uppdrag att granska landstingets arbetsmiljöarbete. Syftet har varit att bedöma ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vår sammanfattande bedömning är att ansvarsförhållandena respektive uppgiftsfördelningen på arbetsmiljöområdet i allt väsentligt är tydlig, men att det på sina håll finns exempel på otydligheter i centrala styrdokument. Det systematiska arbetsmiljöarbetet visar i vissa avseenden brister. Vi ser dock positivt på att landstingets kontinuerliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet fångar just sådana brister, att åtgärder pågår, och att landstingsstyrelsen genom särskilda direktiv vinnlagt sig om att status återrapporteras. Med utgångspunkt i detta bedömer vi att ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet i sina väsentliga delar är tillfredsställande.

Vi har bland annat gjort följande iakttagelser:

- ▶ På policynivå behandlas arbetsmiljöfrågor sedan en tid inte längre i särskild arbetsmiljöpolicy, utan som ett kortfattat moment i personalpolicyn
- ▶ Ytterligare landstingsövergripande styrning och stöd på området för systematiskt arbetsmiljöarbete har parallellt med detta kommit till uttryck i särskilda riktlinjer för området
- ▶ En digital stödstruktur för systematiskt arbetsmiljöarbete är sedan en tid implementerad
- ▶ Detta stöd, tillsammans med stödet från personalfunktionen och konsultativt stöd från bland annat Landstingshälsan, är av allt att döma ändamålsenligt och väl nyttjat.
- ▶ Vissa centrala moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan ännu inte följas upp på aggregerad nivå. System för rapportering av arbetsskador införs i februari 2017.
- ▶ Ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter ter sig i huvudsak väl definierad och dokumenterad
- ▶ Nämndernas roll i arbetsmiljöarbetet är dock inte helt tydlig utifrån vad som anges i de övergripande styrdokument
- ▶ Samverkan med fackliga representanter inom området för granskning ter sig av allt att döma välfungerande men den valda organiseringen ställer krav på fortlöpande utveckling av samordning, information och framförhållning
- ▶ Det råder osäkerhet kring skyddskommittéernas arbete och organisering
- ▶ Det systematiska arbetsmiljöarbetet i landstinget följs årligen upp i ett antal relevanta variabler, och uppföljningen har med framgång fångat viktiga förbättringsområden
- ▶ Landstingsstyrelsen har under 2016 anmodat förvaltningen att särskilt rapportera om statusen i vidtagna åtgärder vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi landstingsstyrelsen att:

- ▶ Se över styrdokumenterna på arbetsmiljöområdet i syfte att säkerställa att de inte innehåller otydligheter kring ansvar och uppgiftsfördelning, och vid behov uppdatera dem så att de hänvisar till aktuella dokument,
- ▶ Säkerställa att alla relevanta moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet blir föremål för kontinuerlig uppföljning och återrapportering, samt



- ▶ Fortsatt och nära följa statusen i pågående förbättringsåtgärder avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.



## 2. Inledning

### 2.1. Bakgrund

Arbetsmiljölagen (1977:1160) stipulerar skyldigheten som arbetsgivare har för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Här regleras också samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis vad gäller skyddsombudens verksamhet. Utöver de regler om skyldigheter som finns angivna i arbetsmiljölagen, har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som ställs på arbetsmiljön. Av central betydelse för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas är föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets författningssamling).

I kommentarerna till AFS 2001:1 anges att förtroendevalda i landstingsfullmäktige eller nämnder är kommunens yttersta arbetsgivarrepresentanter. Alla anställda i verksamheten är arbetstagare, även chefer och arbetsledande personal. Landstinget kan fördela arbetsmiljöuppgifter men behåller det yttersta ansvaret för arbetsmiljöarbetet i sin roll som arbetsgivare.

De senaste åren har Landstinget Blekinge på förekommen anledning vidtagit åtgärder när det gäller bland annat utarbetandet av rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet; bland annat restes krav på detta efter inspektion av Arbetsmiljöverket hösten 2015. Vidare uppmärksammade arbetsmiljöverket under 2015 arbetssituationen för avdelningschefer. Särskilda åtgärder har enligt vad som framkommer även vidtagits avseende arbetsmiljöutbildning och arbetsmiljömätningar.

Arbetsmiljöfrågor är av sin natur nära kopplade till andra angelägna utmaningar för landstinget. Bland dessa kan exempelvis nämnas frågor om kompetensförsörjning och om sjukfrånvaro.

I en revisionsgranskning från 2015 konstaterades att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte var helt utvecklat. En digital stödstruktur på intranätet var under uppbyggnad, och uppföljning av arbetsmiljöarbetet i olika avseenden skedde manuellt.

Revisorerna har med bakgrund i ovanstående beslutat genomföra en granskning av arbetsmiljöarbetet i Landstinget Blekinge.

### 2.2. Syfte, revisionsfrågor och avgränsningar

Granskningens övergripande syfte är att bedöma ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Finns det ett heltäckande ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Finns det system för dokumentation av systematisk kontroll, uppföljning och redovisning?
- ▶ Finns det en tydlig struktur för styrdokument på olika nivåer?
- ▶ Är ansvar avseende arbetsmiljöansvaret tydligt fördelat, och framgår detta i reglemente och delegationsordning?

- ▶ Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga? (Framför allt avseende riskbedömningar, handlingsplaner samt rapportering av tillbud och skada)
- ▶ Finns det ändamålsenliga former för samverkan med de fackliga representanterna inom det aktuella området för granskning?
- ▶ Finns det inom arbetsmiljöområdet en utbildningsplanering med angivande av vilka utbildningar som är obligatoriska för chefer på olika nivåer?
- ▶ Sker erforderlig återrapportering till ansvarig styrelse/nämnd?
- ▶ Vilka åtgärder har vidtagits med anledning av AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö?

I granskningen har två fördjupande nedslag gjorts, dels inom verksamheten laboriemedicin, Blekingesjukhuset (under nämnden för Blekingesjukhuset), dels inom affärsområde städ, kost och logistik, Landstingsservice (under landstingsstyrelsen).

### 2.3. Genomförande

Granskningen har baserats på intervjuer och genomgång av för granskningen relevant dokumentation. I granskningen har verksamheterna Laboriemedicin samt Landstingsservice fokuserats. Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakgranska rapporten. Granskningen är genomförd mellan november 2016 och januari 2017.

## 3. Revisionskriterier

### 3.1. Författningar

I Arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår en arbetsgivares ansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall. I lagen finns även regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis om skyddsombudens verksamhet. Med arbetstagare likställs även personer som befinner sig under utbildning, men däremot omfattar arbetsmiljölagen inte patienter. Arbetsmiljön innefattar alla faktorer och förhållanden i arbetet: Tekniska, fysiska, arbetsorganisatoriska, sociala samt sådana som handlar om arbetets innehåll. I lagens 3:e kapitel anges allmänna skyldigheter som förpliktigar arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt att arbetsmiljön uppfyller angivna krav.

Utöver regler om skyldigheter i arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som ställs på arbetsmiljön. Av central betydelse är föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), som syftar till att slå fast "arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt så att ohälsa och olycksfall förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås". Föreskrifterna slår fast vilka åtgärder som en arbetsgivare ska vidta, och kan på så sätt sägas besvara frågan *hur* systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas.

På annat håll föreskrivs *vad* arbetsmiljöarbetet ska vara inriktat på och vilka aspekter som är essentiella för att främja en god arbetsmiljö. Här ska särskilt nämnas de nyligen införda

föreskrifterna kring arbetsmiljöns organisatoriska och sociala aspekter (AFS 2015:4). Emedan dessa aspekter redan tidigare varit föremål för föreskrifter (framför allt AFS 1980:14 kring psykiska och sociala aspekter), har ansvaret nu tydliggjorts vad gäller bland annat arbetsmiljöaspekter avseende kränkande särbehandling, arbetsbelastning och arbetstid.<sup>1</sup>

Tillbaka till AFS 2001:1 kring systematiskt arbetsmiljöarbete, så ska nämnas att den även stipulerar vad som gäller kring arbetsmiljöansvar respektive -uppgifter. Här specificeras kravet på uppgiftsfördelning och kunskaper hos dem som har uppgiften att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren ska också se till att de har tillräckliga kunskaper om:

- regler som har betydelse för arbetsmiljön,
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall,
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall, samt
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö

Detta aktualiserar inte minst frågan om hur en arbetsgivare säkerställer att erforderlig utbildning erbjuds och genomfås inom området.

I kommentarerna till AFS 2001:1 behandlas frågan om arbetsmiljöansvaret i politiskt styrda organisationer. Av det som skrivs framgår att förtroendevalda i fullmäktige eller nämnder är landstingets yttersta arbetsgivarrepresentanter. Alla anställda i verksamheten är arbetstagare, även chefer och arbetsledande personal. I arbetsmiljölagen och kompletterande föreskrifter används ordet "ansvar" endast för bolagets eller organisationens juridiska person. Därutöver används begreppet "uppgiftsfördelning".

AFS 2001:1 slår bland annat fast följande när det gäller konkreta insatser i arbetsmiljöarbetet:

- Riskbedömningar, både regelbundet och vid förändringar, ska göras och dokumenteras. Arbetsgivaren ska bedöma ifall exempelvis organisatoriska förändringar innebär risker för ohälsa eller ifall det uppkommer nya behov för att förhindra olyckor. Riskerna ska beskrivas, bedömas och dokumenteras
- Vid incidenter ska händelsen analyseras och arbetsgivaren utreda orsakerna
- När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån

### 3.2. Reglementen

Landstingsstyrelsen utövar enligt reglemente arbetsgivaransvaret inom sitt ansvarsområde, och ska leda och samordna landstingets arbete enligt arbetsmiljölagen. Vidare har styrelsen att "övervaka nämndernas arbetsgivar- och arbetsmiljöarbete". De respektive nämndernas reglementen stipulerar att "nämnden utövar arbetsgivaransvaret inom sitt verksamhetsområde utifrån landstingsstyrelsens beslut". I nämndernas respektive reglementen omnämns

---

<sup>1</sup> Genom de nya föreskrifterna ger man också upp det sedan tidigare befästa begreppet "psykosocial arbetsmiljö". Detta kan ses som att man styr bort från den individualiserande och psykologiserande konnotationen, och istället betonar frågornas sociala och organisatoriska knytning.



inget om nämndernas arbetsmiljöarbete som styrelsen enligt sitt reglemente har att övervaka.

Styrelsen är chef över landstingsdirektören, som i sin tur är chef över landstingets förvaltningschefer. Det är i detta spår arbetsmiljöuppgifterna fördelas, vilket framgår i avsnitt 4.1.

### 3.3. Personalpolicy

I och med landstingsfullmäktiges beslut om ny kortfattad personalpolicy (april 2016) upphävdes den tidigare mer omfattande arbetsmiljöpolicyen inklusive bilaga. Personalpolicyen, tillsammans med likabehandlingsplanen, beskriver högsta ledningens ambitioner inom arbetsmiljöområdet. I personalpolicyen anges följande policyformulering på arbetsmiljöområdet:

Landstinget Blekinge välkomnar mångfald och arbetar för likabehandling. Arbetsmiljön ska vara trygg och säker genom ett aktivt arbetsmiljöarbete som främjar hälsa och motverkar ohälsa. Landstinget ska minst uppfylla lagkraven för arbetsmiljö. Diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier ska inte tolereras.

### 3.4. Landstingsplan 2016-2018

Landstingsplanen för 2016-2018 anger två inriktningsmål med bäring på arbetsgivar- respektive arbetsmiljöfrågor:

#### INRIKTNINGSMÅL: LANDSTINGET BLEKINGE ÄR EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Uppföljning och källa
Index för hållbart medarbetarengagemang (HME).	76 (2014).	76 eller högre.	Som 2016 eller högre.	Som 2017 eller högre.	Årsredovisning. Extern konsult.
Extern personalrörlighet i procent (exklusive pensionsavgångar).	3,2 (2014).	3,5 eller lägre.	3,5 eller lägre.	3,5 eller lägre.	Årsredovisning. Heroma.

#### INRIKTNINGSMÅL: LANDSTINGET BLEKINGES MEDARBETARE HAR EN GOD ARBETSMILJÖ

Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Uppföljning och källa
Index för arbetsmiljö.	Ingångsvärde enligt mätning i november 2015.	Som 2015 eller högre.	Som 2016 eller högre.	Som 2017 eller högre.	Årsredovisning. Extern konsult.

## 4. Granskningsresultat

### 4.1. Styrdokumentens struktur, samt rollfördelningen i arbetsmiljöfrågan

#### 4.1.1. Iakttagelser

Som framgick ovan är personalpolicyn det övergripande styrdokumentet vad gäller arbetsmiljöarbetet i landstinget Blekinge. Mer detaljerad styrning och vägledning på arbetsmiljöområdet har lagts på riktlinjenivå. Landstingsstyrelsens arbetsutskott antog riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i april 2016. Syftet med införandet av riktlinjerna var att ge stöd i hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i Landstinget Blekinge för att uppnå personalpolicyns intentioner och uppfylla arbetsmiljölagstiftningens krav.

I riktlinjerna återges de mål och indikatorer i landstingsplanen som har bäring på arbetsmiljöfrågor (se 3.4). Detta betyder att riktlinjerna ska vara föremål för årlig revidering. Nästa tillfälle för revidering anges till april 2017. Det står inte klart om avsikten är att riktlinjerna återigen ska tas på politisk nivå eller (i linje med riktlinjerna för styrdokument) av verksamhetsansvarig.

I riktlinjerna beskrivs rollerna och fördelningen av arbetsmiljöuppgifter inom landstinget. Landstingsfullmäktige är ytterst ansvarig för arbetsmiljön. Landstingsstyrelsens uppsiktsplikt innebär övervakning av nämndernas arbetsgivar- och arbetsmiljöarbete.

I enlighet med terminologin i arbetsmiljölagen beskrivs ansvars- och uppgiftsfördelningen inom landstinget såhär:

- Landstingsfullmäktige har arbetsmiljöansvaret
- Landstingsstyrelsen har fördelat arbetsmiljöuppgifter till landstingsdirektör
- Landstingsdirektör fördelar arbetsmiljöuppgifter i linjeorganisationen
- Förvaltningschef, rektor Folkhögskolan, verksamhetschef Hjälpmedelscenter, verksamhetschef Förtroendenämnd [har] arbetsmiljöuppgifter
- Avdelningschef [har] arbetsmiljöuppgifter

Landstingsdirektörens arbetsmiljöuppgifter finns angivna i delegationsordningen (januari 2015). Här anges inledningsvis att landstingsdirektören "ansvarar för att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt gällande arbetsmiljölagstiftning och i enlighet med arbetsmiljöverkets författningar med tillämpliga föreskrifter". Vidare att landstingsdirektören "ansvarar för att organisera arbetsmiljöarbetet när det gäller planering, ledning och uppföljning". Vi noterar att det i delegationsordningen för landstingsdirektören fortfarande hänvisas till den arbetsmiljöpolicy som inte längre gäller med anledning av införandet av den nya personalpolicyn.

Uppdaterade mallar för delegering av arbetsmiljöuppgifter finns tillgängliga under den särskilda arbetsmiljöfliken på Landstingets intranät. Som framgår av den årliga arbetsmiljöuppföljningen skiftar nyttjandet av de nya mallarna i organisationen. I intervjuerna framkommer exempelvis att avdelningscheferna inom Städ, kost och logistik signerat på nytt. Enligt intervjuer används de nya mallarna konsekvent inom Blekingesjukhusets organisation.

Vi noterar att arbetsmiljöpolicyn inklusive bilaga finns kvar på hemsidan trots att den inte längre är aktuell.

I intervjuerna påtalas att vissa arbetsmiljöfrågor och -åtgärder riskerar att bli lidande då den valda organiseringen gör att arbetsmiljöuppgifter inte alltid ackompanjeras av motsvarande beslutsmandat. Ett exempel som ges är att den egna förvaltningen inte själv råder över frågor om ombyggnationer som kanske motiveras av arbetsmiljöskäl.

#### **4.1.2. Bedömning**

Förändringen från arbetsmiljöpolicyn till -riktlinjer ter sig vara i linje med riktlinjerna för styrdokument (Landstingsstyrelsen december 2014). Här anges att landstingspolicys ska vara kortfattade, ska ange förhållningssätt, och inte ska ange fasta regler. Vi kan också konstatera att riktlinjerna, i motsats till den tidigare arbetsmiljöpolicyn, har en korrekt och tydlig terminologi när det gäller ansvars- och uppgiftsfördelningen på arbetsmiljöområdet. I delegationsordningen för landstingsdirektören uppges i rubriken i korrekt ordning att det handlar om "arbetsmiljöuppgifter" som fördelats, men samtidigt används passusen "landstingsdirektören ansvarar för", vilket i strikt mening inte är i linje med vad gällande författningar stipulerar.

Skrivningen i styrelsens reglemente om nämndernas arbetsmiljöarbete (se avsnitt 3.2 ovan) ter sig inkonsekvent i ljuset av att arbetsmiljöuppgifterna finns fördelade i linjen, från landstingsdirektören och nedåt. Det framgår inte i vilken mån, eller på vilket sätt, nämndernas utövande av arbetsgivaransvar inom sina respektive verksamhetsområden för med sig förpliktelser för nämnden vad gäller arbetsmiljöarbetet. Rimligtvis torde sådana förpliktelser ligga på högre nivå, i betydelsen att nämnden har förpliktelser att se till att det i verksamheten "finns rimliga förutsättningar" (eller liknande) för de med arbetsmiljöuppgifter att bedriva ett arbetsmiljöarbete i överensstämmelse med lag, föreskrift och interna styrdokument. Samtidigt kompliceras detta av vad som ovan nämnts om att vissa beslut med tydlig arbetsmiljörelevans (såsom byggnation) ligger på annat håll i landstingsorganisationen, vilket ju i högsta grad kan påverka förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet i förvaltningarna.

## **4.2. Systematiskt arbetsmiljöarbete**

### **4.2.1. Iakttagelser**

#### *Former och metoder för systematiskt arbetsmiljöarbete*

Organisatoriskt fungerar samverkansgrupp basenhet (BSG) även som skyddskommitté. I den årliga uppföljningen, liksom i intervjuerna, framgår att det finns brister i skyddskommittéfunktionen. Enligt vad som uppges står det bl a i vissa delar av organisationen inte helt klart hur organiseringen är tänkt att fungera. I uppföljningen för 2015 konstaterades att det knappt i något fall framgått av protokollet när BSG tillika är skyddskommitté, och att dagordningen för en skyddskommitté inte i något fall följts fullt ut. Vidare kunde man inte notera en enda fråga som förts vidare från BSG till skyddskommitté på högre nivå (FSG på förvaltningsnivå eller LSG på landstingsnivå).

Genomgående i intervjuerna betonas *riskbedömningen* som ett centralt moment i det löpande arbetsmiljöarbetet. En rutin för riskbedömning har tagits fram och finns tillgänglig på



intranätet. Vid sidan av att riskbedömning ska ske – och dokumenteras – inför verksamhetsförändring, ska det också ske kontinuerligt i verksamheten. Medan *skyddsronden* är en vedertagen åtgärd beskrivs i intervjuerna att det finns otydligheter och skillnader i organisationen när det gäller tolkning och genomförande av riskbedömningar. I den befintliga uppföljningen finns dock inte möjlighet att samla information om huruvida riskbedömningar görs eller ej i verksamheterna.

Utifrån den årliga uppföljningen samt vad som framkommer i intervjuerna ter sig dock skyddsronden vara väl institutionaliserade i verksamheterna. Här sker också kvantitativ uppföljning årligen.

Samtidigt ges uttryck för att riskbedömningar har potential att fånga fler arbetsmiljödimensioner än vad den traditionella skyddsronden ofta gör. På så sätt kan riskbedömningen sägas ha fått en ökad betydelse i och med att den nationella viljeriktningen sedan en tid särskilt betonat det systematiska arbetet kring organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön (se avsnitt 4.6).

I intervjuerna framgår att det pågår ett utvecklingsarbete avseende riskbedömningar, med anledning av att det finns ett antal utvecklingsområden eller rena brister på området. Bland annat förs fram att riskbedömning *inför förändringar i verksamheten* kan vara en väl befast praxis, men att det råder osäkerhet kring hur riskbedömningar *i daglig verksamhet* genomförs. Det kan gälla när och hur detta ska göras – men även att det finns uppfattningar om att riskbedömning endast måste ske vid omorganisation. När det gäller uppfattningen om att arbetet med riskbedömningar är av central betydelse, och att det är angeläget att hitta former för att genomföra dem på ett systematiskt sätt, så noterar vi att denna uppfattning är ett genomgående tema i intervjuerna.

Inom Landstingsservice finns en målsättning och ett påbörjat arbete för ISO-certifiering inom bland annat området arbetsmiljö.

Som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet har också genomgången av tillämpliga arbetsmiljöföreskrifter blivit föremål för uppföljning (se vidare under avsnitt 4.5).

#### 4.2.1.1 Stöd

En stödstruktur för arbetsmiljöfrågor har utvecklats på intranätet. Här finns mallar, rutiner och instruktioner, samt internt och externt stödjande material. Genomgående i intervjuerna beskrivs funktionen som välfungerande, väl känd, och ändamålsenlig.

Kompetensmässigt finns stöd i form av personalfunktionen. Landstingshälsan beskrivs i intervjuerna som en viktig samarbetsaktör i arbetsmiljöarbetet i olika avseenden. Arbetsmiljöingenjör vid Landstingshälsan är enligt vad som framkommer en central resurs när det gäller det stödjande, utbildande och handledande arbetet kring arbetsmiljöfrågor. Denna uppfattning uttrycks brett i intervjuerna. Målsättningen för Landstingshälsans uppdrag är att öka främjande och förebyggande insatser på grupp- och organisationsnivå, vilket också mäts årligen sedan 2015. I årsredovisningen för 2015 framgår att drygt hälften av landstingshälsans insatser var av förebyggande eller hälsofrämjande karaktär, och att en dryg tredjedel handlade om insatser på grupp- eller organisationsnivå. Bedömningen som gjordes i samband med årsredovisningen var att insatserna på organisationsnivå i det systematiska arbetsmiljöarbetet tenderade att öka.

I intervjuer lyfts att det finns behov av stöd i gränslandet mellan arbetslednings- och arbetsmiljöfrågor, exempelvis kring frågor om schemaläggning, semesterplanering, löneförhandling, svåra samtal och konflikter.

#### **4.2.2. Bedömning**

Vår bedömning är att de brister som landstinget själv uppmärksammat vad gäller skyddskommittéarbetet och genomförandet av riskbedömningar, är sådana att dessa brister riskerar hindra och fördröja det proaktiva främjande arbetsmiljöarbetet i organisationen. Vi ser ett fungerande skyddskommittéarbete som en förutsättning för bland annat en systematisk åiterrapportering uppåt i organisationen, och vi bedömer att en välfungerande verksamhet med kontinuerlig riskbedömning i den dagliga verksamheten är essentiell för att fånga bland annat de sociala och organisatoriska aspekter av arbetsmiljön som lyfts fram i 2015 års föreskrifter.

### **4.3. Samverkan**

#### **4.3.1. Iakttagelser**

I intervjuerna beskrivs den arbetsmiljörelaterade samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare generellt sett vara välfungerande och präglas av god ömsesidig vilja. Det uttrycks dock från olika håll att det finns ett antal angelägna förbättringsområden. Bland annat uttrycks att det högre upp i organisationerna inte helt och hållet kommer upp information om hur samverkan längre ner i linjen fungerar. I sammanhanget kan återkopplas till det som nämndes ovan kring avsaknaden av frågor som lämnar vidare från basenhetsnivå. Från centralt håll uttrycks också att organisationen med ett stort antal skyddsombud och huvudskyddsombud medför särskilda utmaningar för kommunikationen och samverkan. Från annat håll uttrycks önskemål om att skyddsombuden ska involveras tidigare i de arbetsmiljörelaterade processerna.

### **4.4. Utbildningsplanering**

#### **4.4.1. Iakttagelser**

För chefer och skyddsombud finns en obligatorisk arbetsmiljöutbildning omfattande tre dagar. Arbetsmiljöutbildningen är partsgemensam och genomförs på uppdrag av arbetsgivaren Landstinget Blekinge utifrån ett innehåll som är framtaget partsgemensamt. Landstingshälsans arbetsmiljöingenjör samordnar utbildningen och är föreläsare tillsammans med andra professioner från Landstingshälsan samt från personalfunktionen. För en halvdag är innehållet vikt för organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, med anledning av den nya föreskriften på området. Här nyttjas särskild beteendevetenskaplig kompetens i utbildningen.

I intervjuerna med avdelnings- likväl som verksamhets-/affärsområdeschefer indikeras att utbildning konsekvent genomgås enligt plan. Det framkommer dock att trycket på utbildningsplatser är stort.

Som påpekats i den årliga arbetsmiljöuppföljningen finns det för närvarande inte någon systematisk form av uppföljning som fångar utbildningsstatusen bland cheferna i ett givet tillfälle. Enligt vad som framkommer i intervju med den centrala personalfunktionen har frågan lyfts men har ännu inte resulterat i något konkret.



#### **4.4.2. Bedömning**

Vi bedömer att initial utbildning för chefer med tilldelade arbetsmiljöuppgifter är en mycket viktig beståndsdel i arbetsmiljöarbetet, att det därför motiverar att det sker återkommande uppföljning av utbildningsstatusen hos aktuella chefer, och att denna aggregeras och återrapporteras kontinuerligt.

### **4.5. Uppföljning och återrapporering**

#### **4.5.1. Iakttagelser**

Form, innehåll och rollfördelning för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är fastslaget i särskild instruktion, beslutad av personaldirektören (november 2015). Enligt instruktionen informerar landstingsdirektören landstingsstyrelsen om resultaten från uppföljningen, samt om eventuella förslag till förbättringar. Resultatet av den landstingsövergripande uppföljningen redovisas i landstingets årsredovisning.

Den årliga uppföljningen omfattar en kvantitativ och en kvalitativ del. Den kvantitativa uppföljningen består av statistik kring:

- Hur stor andel av förvaltningarna/basenheter/avdelningarna som gått igenom listan över arbetsmiljöföreskrifter (AFS)
- Antal rapporterade arbetsskador och tillbud
- Andel nya chefer som gått kravutbildningen "grundläggande arbetsmiljö"
- Minst 2 skyddsronder per år (i enlighet med samverkansavtalet)
- Antal genomförda riskbedömningar daglig verksamhet (ska ske årligen)
- Antal signerade arbetsmiljöuppgifter av förväntade enligt aktuell organisation
- Antal returneringar av arbetsmiljöuppgifter
- Antal genomförda BSG i egenskap av skyddskommitté
- Sjukfrånvaro i procent av arbetade timmar (följs endast upp på LSG)
- Arbetsmiljöindex, tas fram i samband med HME-index (följs endast upp på LSG)
- Extern personalrörlighet (följs endast upp på LSG)
- Genomgång/uppdatering av styrande dokument i arbetsmiljöhandboken (följs upp på LSG)
- Landstingshälsan, antalet timmar fördelade på hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande åtgärder.

Den kvalitativa uppföljningen består av

- Analys av den kvantitativa delen
- Kvalitetskontroll genom stickprov av hur samverkan skett, genomförda riskbedömningar, skyddsronder, utredning av arbetsskador och tillbud och upprättade handlingsplaner. Kontrollen omfattar lämplighet av vald åtgärd och kontroll av åtgärdens effekt.

Inför LSG:s årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sammanställer personalenheten underlag från årlig uppföljning i respektive förvaltning. På LSG tas ställning om

- Rutinerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet bedöms fungera tillfredsställande
- Verkligheten stämmer med förväntningarna i policyn
- Policy och mål bedöms fortsatt relevanta eller behövs revideras.

Om LSG bedömer att det finns brister i nuvarande rutiner föreslås lämpliga korrigerande åtgärder. Samtliga ställningstaganden ska dokumenteras.

Mall för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet finns tillgänglig på intranätet, och i intervjuerna beskrivs att uppföljningsarbetet på detta sätt blivit mer systematiserat sedan 2015.

#### 4.5.1.1 Arbetsmiljö i intern kontroll

I riktlinjerna för systematiskt arbetsmiljöarbete uppges att det i landstingets internkontrollplan finns två obligatoriska kontrollområden inom arbetsmiljöområdet; dels att säkerställa upprättandet och verkställandet av handlingsplaner för arbetsmiljöförbättringar, dels att säkerställa genomförandet av skyddsronder i enlighet med samverkansavtalet. I intervju med den centrala personalfunktionen anges att dessa moment ska tas bort från den interna kontrollplanen då de ingår som punkter i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

Nämnden för Blekingesjukhuset har kontinuerligt haft ett antal arbetsmiljöfrågor som ingår i den interna kontrollplanen. I 2017 års internkontrollplan har nämnden formulerat tre kontrollmoment med bäring på arbetsmiljöfrågor:

- **Arbetsmiljö** - Granska att övertidsuttaget inte överskrider avtalad nivå för att undvika dålig arbetsmiljö och böter.
- **Arbetsmiljö** - Granska att jourkompensation tas ut enligt avtal 70 % ledighet och 30 % i ersättning.
- **Kostnadskontroll/arbetsmiljö** - Granska att den interna personalörligheten inte genererar löneökning.

#### 4.5.1.2 Arbetsmiljöuppföljning i verksamheterna

I granskningen har delar av två förvaltningar särskilt studerats, inom Landstingsservice respektive Blekingesjukhuset. Vi noterar att det i dessa två förvaltningars ordinarie rapportering (verksamhetsberättelser för 2015) sker en återrapportering av centrala arbetsmiljöfrågor. I verksamhetsberättelsen för Landstingsservice sker detta under särskild rubrik, medan arbetsmiljöfrågorna i Blekingesjukhusets rapport ingår i ett större personalfrågesammanhang. personalchef vid Blekingesjukhuset informerar löpande i personalfrågor vid nämndsmöten. I detta ingår till dels även rapportering i vissa arbetsmiljörelaterade frågor, exempelvis information i samband med tillsyn från Arbetsmiljöverket.

Löpande inom Ståd, kost och logistik (Landstingsservice) och laboratoriemedicin (Blekingesjukhuset) rapporteras på olika sätt kring personal- och arbetsmiljörelaterade frågor till affärsområdes- respektive verksamhetschef. Här nämns kontinuerlig månadsrapportering från avdelningschefer, respektive uppföljning i samband med BSG.

#### 4.5.1.3 Resultat av senaste årliga uppföljning

I samband med att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet anmälades i landstingsstyrelsen i april 2016, gav styrelsen i uppdrag till landstingsdirektören att återkomma med åtgärder i september 2016. I schemat nedan framgår vad som lyftes fram i den ordinarie uppföljningen, samt nuläget i september 2016.



Punkt för uppföljning	Uppföljning april 2016	Status september 2016
Genomgång av AFS-listan	Skiftande från förvaltning till förvaltning (0-100%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Genomgångar pågår</li> <li>– Workshops planeras</li> </ul>
Arbetsskador	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lågt antal rapporteringar, befarat stort mörkertal</li> <li>– Exempel på att rutiner saknas</li> <li>– Fall av ihopblandning av begreppen "olycka" och "tillbud"</li> <li>– Avsaknad av system och statistik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Implementering av system för rapportering påbörjad</li> <li>– I samband med detta förtydligas rutiner, och statistik möjliggörs</li> </ul>
Kravutbildning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% av nya chefer har gått</li> <li>- Efterfrågan större än tillgång</li> <li>- Avsaknad av register över genomgången utbildning</li> </ul>	–
Skyddsronder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I enstaka fall har inte de stipulerade två skyddsronderna per år genomförts</li> </ul>	–
Riskbedömningar daglig verksamhet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Missförstånd om innebörden</li> <li>- Skiftande grad av förverkligande</li> <li>- Behov av kunskapsspridning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kunskapsspridning pågår</li> <li>– Instruktion för riskbedömning (förändringar i verksamheten) uppdaterad</li> </ul>
Fördelning av arbetsmiljöuppgifter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nya mallar har upprättats</li> <li>- Gamla mallar är fortfarande under användning</li> <li>- Behov av rutin för implementering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Landstingsdirektör har signerat enligt nya mallen</li> <li>– Kommunikation har skett till förvaltningarna</li> </ul>
Returnerade arbetsmiljöuppgifter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inga enskilda arbetsmiljöuppgifter har returnerats</li> </ul>	–
Skyddskommitté och samverkan i BSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rutinen för skyddskommitté fungerar inte tillfredsställande</li> <li>- Funktionen som skyddskommitté inte klargjord</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Planerad översyn av skyddskommittéorganisationen samt utvärdering av samverkansavtalet</li> </ul>
Arbetsmiljöindex	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 66% svarsfrekvens</li> <li>- Runt två tredjedelar ger positivt svar avseende fysisk resp. psykisk arbetsmiljö, samt om arbetsbelastningens rimlighet</li> </ul>	– Jämförande mätning vid årsskiftet
Extern personalrörlighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ökat 40% mellan 2014 och 2015, men från låga siffror (3,2 till 4,5 %)</li> <li>- Ökning bland kvinnor, minskning bland män</li> </ul>	– S.o.
Sjukfrånvaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ökat 13% från 4,7% 2014 till 5,3% 2015</li> <li>- Långtidsfrånvaron ökat drygt 9%</li> <li>- Markant större ökning bland kvinnor</li> </ul>	– S.o.
Anlitade resurser från Landstingshälsan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avsevärt fokus på efterhjälpande respektive individriktade insatser</li> </ul>	– S.o.
Genomgång av styrande dokument	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Genomförd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Riktlinje kring kränkande särbehandling beslutad</li> <li>– Styrdokument har uppdaterats</li> <li>– Info till ledningsgrupper fortsätter</li> </ul>

Vi kan konstatera att det i den årliga uppföljningen identifierats en rad brister av mer eller mindre allvarlig art när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet i olika avseenden.

I samband med septemberuppföljningen konstaterades följande fem framgångsfaktorer i arbetsmiljöarbetet framöver:

- Kunskap om arbetsmiljöföreskrifterna (AFS)
- Rutiner för att uppfylla kraven med anledning av AFS 2015:4 kring organisatorisk och social arbetsmiljö
- Fortsatt implementering av metod för riskbedömning (daglig verksamhet)
- IT-system för rapportering och utredning av arbetsskador och tillbud
- Översyn av skyddskommittéorganisationen

#### 4.5.1.4 Medarbetarundersökning och HME

Medarbetarundersökning genomförs vartannat år, men varje år tas mått på hållbart medarbetarengagemang (HME). I linjen får cheferna sina respektive siffror rapporterade, men i den sammanställda rapporteringen finns endast siffror aggregerade för hela landstinget i klump.

#### 4.5.1.5 Uppföljning och återrapportering till nämnderna

Som redan konstaterats är uppföljningen av arbetsmiljöarbetet primärt riktad mot styrelsen. I viss mån sker även återrapportering till nämnderna. Utifrån protokoll och intervjuer kan vi konstatera att nämnden för Blekingesjukhuset blir presenterade resultat från medarbetarundersökningar samt personalfrågor och i viss mån arbetsmiljörelaterade frågor (exempelvis kring pågående tillsyn).

### 4.5.2. Bedömning

Vår bedömning är att instruktionen för uppföljning fångar relevanta aspekter av arbetsmiljösituationen och -arbetet, och att dessa sammantaget kan tjäna som en god grund för bedömning av statusen på landstingets arbetsmiljöarbete. Ur detta perspektiv ser vi - paradoxalt nog – positivt på det svaga resultat som rapporteringen i flera avseenden visar för 2015. Med tanke på dessa resultat ser vi också positivt på styrelsens anmodan till förvaltningen att delrapportera status och genomförda åtgärder redan under hösten 2016.

## 4.6. Organisatorisk och social arbetsmiljö

### 4.6.1. Iakttagelser

Begreppet "organisatorisk och social arbetsmiljö" sätter som tidigare nämnts ljuset på aspekter utanför den rent fysiska arbetsmiljön. Detta betyder i sin tur att de verktyg som används i det systematiska arbetsmiljöarbetet måste vara ägnade att fånga annat än fysiska och mer konkreta aspekter. Då exempelvis skyddsronder av naturen kan te sig inriktade på framför allt den fysiska arbetsmiljön, betyder det att *riskbedömningen* som verktyg rimligtvis blir mer central i det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta gäller inte minst kontinuerliga riskbedömningar i *den dagliga verksamheten*. Av vad som framkommit i tidigare avsnitt utgör riskbedömning ett utvecklingsområde, bland annat med bakgrund att det i landstingsorganisationen finns skillnader i såväl kunskap som tillämpning i detta avseende.



Dessutom saknas i nuläget förutsättningar för systematisk uppföljning av bruket av riskbedömningar, vilket framgår på annat ställe i rapporten.

I intervju med central personalresurs framkommer att införandet av 2015 års föreskrift föranledde en revidering av de stödjande dokumenten på arbetsmiljöområdet, bland annat med anledning av att begreppet "psykosocial arbetsmiljö" inte längre är aktuellt.

Inom Blekingesjukhuset pågår insatser med bäring på situationen för avdelningschefer. Efter att arbetsmiljöverket under 2015 drivit ett pilotprojekt i syfte att kartlägga arbetsmiljön för avdelningschefer fick sjukhuset i december ett föreläggande om att förtydliga chefers arbetsuppgifter samt att förtydliga hur stödet i form av personal/ekonomi och IT-funktion till cheferna ska fungera. Arbetet med en handlingsplan och med åtgärder har skett under 2016 och är även pågående i början av 2017, företrädesvis med uppföljning i februari 2017. Till dels sker åtgärder i samarbete med Landstingservice (avseende frågor om IT-stöd).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> I övrigt gäller åtgärderna företrädesvis uppföljning av chefernas arbetsbelastning och tillfredsställelse, antalet medarbetare per chef samt chefsomsättningen. Vidare handlar det om riskbedömningar kopplade till chefskap, premierande av chefshandledning, tydliggörande av ansvar och chefsstöd (administrativt såväl som från personalkonsult), samt introduktionsprogram, mentorskap och särskilda chefsdagar.



## 5. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att ansvarsförhållandena respektive uppgiftsfördelningen på arbetsmiljöområdet i allt väsentligt är tydlig, men att det på sina håll finns exempel på otydligheter i centrala styrdokument. Det systematiska arbetsmiljöarbetet visar i vissa avseenden brister. Vi ser dock positivt på att landstingets kontinuerliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet fångar just sådana brister, att åtgärder pågår, och att landstingsstyrelsen genom särskilda direktiv vinnlagt sig om att status återrapporteras. Med utgångspunkt i detta bedömer vi att ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet i sina väsentliga delar är tillfredsställande.

Vi grundar vår bedömning på följande: En tydlig definition av ansvarsförhållandena och fördelning av arbetsmiljöuppgifter är av högsta vikt givet den dignitet som arbetsmiljöfrågan och -regleringen har i komplexa och personaltäta organisationer. Av denna anledning är det av synnerlig vikt att de interna styrdokument inte lämnar utrymme för misstolkningar om vem som svarar för vad när det gäller arbetsmiljöarbetet. Detta är inte minst aktuellt när det gäller kommuner och landsting med arbetsmiljöuppgifterna fördelade i en ordning som skiljer sig från den politiska beslutsordningen. Emedan landstinget Blekinges styrande och stödjande dokument på arbetsmiljöområdet i allt väsentligt klargör ansvars- och uppgiftsfördelningen på ett korrekt sätt, har vi i såväl reglemente som delegationsordning stött på formuleringar som bör justeras för att göra förhållandena helt tydliga.

Systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar en mängd insatser på lika många olika områden, och det är inte helt enkelt att sätta standards för vad som är att betrakta som ett fullgott arbete i detta vidkommande. Lag, föreskrifter och rekommendationer betonar i hög utsträckning de proaktiva och främjande insatserna, vilket bland annat ställer krav på systematik, kontinuitet och kvalitet i användandet av verktyg såsom riskbedömningar. Genom införandet av nya föreskrifter har en ökad tyngd tillskrivits arbetsmiljöns organisatoriska och sociala aspekter, vilka kräver att arbetsmiljöarbetet hittar andra former än de som är inriktade främst på den fysiska arbetsmiljön. Utvecklingen sätter samtidigt allt större krav på en ändamålsenlig uppföljning, som rymmer alla väsentliga dimensioner av arbetsmiljöfrågan. I den aktuella granskningen har vi konstaterat att det finns brister av olika dignitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta gäller bland annat kunskapen och systematiken i tillämpningen av riskbedömningar i den dagliga verksamheten, och motsvarande när det gäller skyddskommitténs organisering och arbete. Vidare saknas i nuläget uppföljning av ett antal relevanta beståndsdelar i arbetsmiljöarbetet, bland annat just riskbedömningar men även statistik över genomgången obligatorisk arbetsmiljöutbildning bland chefer. Detta har uppmärksammats och beskrivits i landstingets årliga arbetsmiljöuppföljning, vilket lett till åtgärder. Status i detta arbete har varit föremål för särskild återrapportering till styrelsen. Med bakgrund i detta bedömer vi att det på en överordnad nivå finns erforderliga system för att upptäcka och återrapportera brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och att detta också resulterat i adekvata insatser. I sammanhanget är det värt att poängtera att den bild av statusen i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och som framkommer i granskningen, i väsentliga delar överensstämmer intervjuerna igenom, det vill säga i olika delar av organisationen.

Revisionsfråga	Svar
Finns det ett heltäckande ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Ja. Det finns en implementerad struktur som fångar arbetsmiljöarbetets väsentligaste delar.
Finns det system för dokumentation av systematisk kontroll, uppföljning och redovisning?	Ja, men vissa centrala moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan ännu inte följas upp på aggregerad nivå. Detta gäller bl a förekomsten av genomförda riskbedömningar, samt genomgångna obligatoriska arbetsmiljöutbildningar bland chefer. Ett system för digital rapportering av arbetsskador är under implementering (införs i februari 2017)
Finns det en tydlig struktur för styrdokument på olika nivåer?	Ja, i huvudsak. I vissa styrdokument hänvisas dock till den nu obsoleta arbetsmiljöpolicy, som ersatts av en reviderad personalpolicy i kombination med riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den inaktuella arbetsmiljöpolicy finns fortfarande tillgänglig på landstingets hemsida.
Är ansvar avseende arbetsmiljöansvaret tydligt fördelat, och framgår detta i reglemente och delegationsordning?	Till viss del. Styrelsens roll är tydligt definierad men inte nämndernas. I styrelsens reglemente hänvisas till ett nämndernas arbetsmiljöåtagande, men detta finns inte definierat i respektive nämndsreglemente. Arbetsmiljöuppgifterna fördelas i linjen via landstingsdirektören. I den aktuella delegationsordningen används termen "ansvar" fast det handlar om uppgifter. Det finns ändamålsenliga och tillgängliga mallar för delegation av arbetsmiljöuppgifter i linjen. Det står dock inte helt klart i vilken mån gamla mallar fortfarande är i användning.
Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga? (Framför allt avseende riskbedömningar, handlingsplaner samt rapportering av tillbud och skada)	Ja, i huvudsak men i behov av fortsatt utveckling i vissa avseenden. Detta gäller framför allt kunskapsspridningen och genomförandet av riskbedömningar, samt skyddskommittéernas arbete. System för rapportering och uppföljning av tillbud och skador är under implementering. Det tillgängliga stödet – digitalt såväl som internkonsultativt – i det systematiska arbetsmiljöarbetet ter sig väl ägnat åt syftet.
Finns det ändamålsenliga former för samverkan med de fackliga representanterna inom det aktuella området för granskning?	Delvis. Former för samverkan är tydliggjorda och implementerade, men den valda organiseringen ställer krav på fortlöpande utveckling av samordning, information och framförhållning. Av vad som framkommer står det inte i hela organisationen klart hur och när skyddskommittén verkar.
Finns det inom arbetsmiljöområdet en utbildningsplanering med angivande av vilka utbildningar som är obligatoriska för chefer på olika nivåer?	Ja. Det saknas dock i nuläget uppföljning av statusen avseende genomgången utbildning bland cheferna.

<p>▶ Sker erforderlig åiterrapportering till ansvarig styrelse/nämnd?</p>	<p>Ja, via samverkansgrupperna på olika nivåer samt återkommande rapportering kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2016 har styrelsen gett uppdrag om särskild åiterrapportering i fråga om de förbättringsområden som konstaterats i föregående års uppföljning. Viss uppföljning i arbetsmiljörelaterade frågor sker till nämnden för Blekingesjukhuset, bland annat inom ramen för rapportering kring personalrelaterade frågor.</p>
<p>▶ Vilka åtgärder har vidtagits med anledning av AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö?</p>	<p>Stödande material har utformats och spridits i organisationen, och i arbetsmiljörelaterade dokument har terminologin enligt uppgift ändrats så att det daterade begreppet "psykosocial arbetsmiljö" har ersatts.</p>

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi landstingsstyrelsen att:

- ▶ Se över styrdokumentet på arbetsmiljöområdet i syfte att säkerställa att de inte innehåller otydligheter kring ansvar och uppgiftsfördelning, och vid behov uppdatera dem så att de hänvisar till aktuella dokument,
- ▶ Säkerställa att alla relevanta moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet blir föremål för kontinuerlig uppföljning och åiterrapportering, samt
- ▶ Fortsatt och nära följa statusen i pågående förbättringsåtgärder avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Karlskrona den 18 januari 2017

Erik Wesser  
EY

## ***Bilaga 1: Källförteckning***

### **Intervjuade funktioner:**

- ▶ Förvaltningschef Landstingservice
- ▶ Personalchef Landstingservice
- ▶ Personalstrateg Landstingsdirektörens stab
- ▶ Personalchef Blekingesjukhuset
- ▶ Verksamhetschef laboriemedicin, Blekingesjukhuset
- ▶ Avdelningschef klinisk kemi, laboriemedicin, Blekingesjukhuset
- ▶ Affärsområdeschef Städ, kost och logistik, Landstingservice
- ▶ Avdelningschefer Städ, kost och logistik (3 st)
- ▶ Huvudskyddsombud Blekingesjukhuset (kommunal)