



Granskning av arbetsmiljön vid regionens tre akutmottagningar

Rapport
Region Jönköpings län

KPMG AB

2023-11-13

Antal sidor 34

Antal bilagor 3



Region Jönköpings län
Granskning av arbetsmiljön vid regionens tre akutmottagningar

2023-11-13

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	6
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	7
2.2	Revisionskriterier	7
2.3	Metod	7
3	Resultat av granskningen	9
3.1	Övergripande styrdokument och strategier	9
3.2	Rutiner, roller och uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet	16
3.3	Riskanalyser och handlingsplaner	19
3.4	Uppföljning av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön	20
3.5	Övergripande analys av arbetsmiljöstatistik	22
3.6	Sammanställning av enkät	26
4	Slutsats och rekommendationer	29

1 Sammanfattning

KPMG har av Region Jönköpings läns revisorer fått i uppdrag att granska arbetsmiljön vid regionens tre akutmottagningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Syftet med granskningen är att bedöma om nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet vid regionens tre akutmottagningar.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet vid regionens tre akutmottagningar.

Vi noterar att verksamheterna vid akutmottagningarna arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet men att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har en styrning, uppföljning och kontroll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nedan redovisas våra bedömningar och rekommendationer kopplat till revisionsfrågorna:

Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<i>Har nämnden för folkhälsa och sjukvård fastställt mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?</i>	Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte fastställt mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi noterar att nämnden för folkhälsa och sjukvård uppger att målarbetet avseende arbetsmiljön ska hanteras av regionstyrelsen och inte nämnden.	Fastställa mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<i>Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt ändamålsenliga rutiner för arbetsmiljöarbetet?</i>	Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har säkerställt ändamålsenliga rutiner avseende arbetsmiljöarbetet. Nämnden har inte varit delaktig i eller beslutat om rutiner.	Säkerställa att befintliga rutiner avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräckliga för att styra och följa upp arbetsmiljöarbetet.

Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p><i>Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet?</i></p>	<p>Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har säkerställt en uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet. Nämnden har inte varit delaktig i eller beslutat om uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Vi noterar att ansvaret för arbetsmiljön inte uppfattas vara tydligt mellan regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård.</p> <p>Vi bedömer att samordningsansvaret för läkare som är verksamma vid akutmottagningarna inte är tydligt. Vi konstaterar att det inte finns alternativt inte är tydligt vem som är samordningsansvarig enligt uppgiftsfördelningen på akutmottagningarna.</p>	<p>I samråd med regionstyrelsen tydliggöra ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom nämndens verksamhetsområden.</p> <p>Tydliggöra samordningsansvaret för läkare som är verksamma vid akutmottagningarna.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p><i>Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten?</i></p>	<p>Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten. Vi konstaterar att verksamheten arbetar med riskanalyser och handlingsplaner i enlighet med fastslagen uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet men att nämnden inte styr, följer upp och kontrollerar att detta sker.</p>	<p>Tillse att nämnden erhåller uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet utifrån nämndens verksamhetsområden.</p>

Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p><i>Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet?</i></p>	<p>Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Granskningen visar att nämnden inte erhåller någon uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet annat än inom ramen för det ordinarie målarbetet.</p>	<p>Tillse att nämnden erhåller uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet utifrån nämndens verksamhetsområden.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p><i>Har nämnden en uppföljning av relevanta nyckeltal gällande arbetsmiljö och personalhälsa?</i></p>	<p>Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har en uppföljning av relevanta nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa. Nämnden erhåller ingen uppföljning av arbetsmiljön, arbetsmiljöarbetet eller relevanta nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa.</p>	<p>Värdera vilka eventuella nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa som nämnden bör erhålla information om i samband med uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.</p>

2 Bakgrund

KPMG har av Region Jönköpings läns revisorer fått i uppdrag att granska arbetsmiljön vid regionens tre akutmottagningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023.

Arbetsmiljöarbete handlar om att främja hälsa, förebygga ohälsa samt att vidta åtgärder vid ohälsa. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete definieras systematiskt arbetsmiljöarbete som "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".

Arbetsgivaren är skyldig att fördela arbetsuppgifterna i verksamheten så att chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att arbetsrelaterade risker förebyggs. Arbetsgivaren ska också tillse att de anställda har tillräckliga kunskaper om bland annat regler av betydelse för arbetsmiljön, förhållanden som innebär risk för ohälsa och olycksfall och arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö. Därtill är arbetsgivaren skyldig att på regelbunden basis analysera och dokumentera arbetsförhållandena för ohälsa- eller olycksfall i arbetet och vidta åtgärder då en medarbetare råkat ut för ohälsa eller olycksfall. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp årligen.

Det finns särskilda föreskrifter som gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna anger att arbetsgivaren ska fastställa särskilda mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I regionens budget med verksamhetsplan 2023 framgår att "En god arbetsmiljö och hälsa" är en framgångsfaktor kopplat till det strategiska målet om att regionen ska vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare och arbetsplats. Till framgångsfaktorn beskrivs vikten av ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i regionens verksamheter.

I Region Jönköpings län finns tre akutmottagningar: Jönköping (Ryhov), Eksjö och Värnamo. Arbetsmiljöverket genomförde i september 2022 en inspektion vid akutmottagningen i Ryhov. Detta med anledning av en begäran avseende åtgärder kring arbetsmiljön och arbetstider av Vårdförbundet och Kommunal. Arbetsmiljöverket fattade i februari 2023 beslut om föreläggande med vite kring krav på åtgärder. Åtgärderna avsåg de tre områdena "Kunskap om arbetet och riskerna i arbetet", "Arbetstidens förläggning och möjligheten till återhämtning" samt "Undersökning och riskbedömning av arbetslokal".

Regionens revisorer har mot bakgrund av ovan beslutat att genomföra en granskning av arbetsmiljöarbetet vid regionens tre akutmottagningar. Ansvarsgrunder som är aktuella i denna granskning är bland annat risken för bristande måluppfyllelse samt styrning och intern kontroll.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet vid regionens tre akutmottagningar.

Granskningen avser att besvara följande revisionsfrågor:

- Har nämnden för folkhälsa och sjukvård fastställt mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt ändamålsenliga rutiner för arbetsmiljöarbetet?
- Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt en tydlig roll- och uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet?
- Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten?
- Har nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet?
- Har nämnden en uppföljning av relevanta nyckeltal gällande arbetsmiljö och personalhälsa?

Granskningen omfattar nämnden för folkhälsa och sjukvård. Granskningen avgränsas till att avse det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Region Jönköpings läns tre akutmottagningar i Jönköping, Eksjö och Värnamo. Granskningen avser nämnden för folkhälsa och sjukvård. Nämnden har enligt reglementet ansvar för arbetsmiljön inom sitt verksamhetsområde.

2.2 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som ligger till grund för analyser, slutsatser och bedömningar i granskningen. I bilaga ett framgår en översikt av tillämpade revisionskriterier.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer och enkät. I bilaga två framgår en intervju- och dokumentförteckning. Granskningen har även samlat in och övergripande analyserat relevant personalstatistik från de tre akutmottagningarna. Den övergripande analysen redovisas i avsnitt 3.5.

En enkätundersökning har skickats digitalt till läkare, sjuksköterskor och undersköterskor/skötare vid de tre akutmottagningarna. Resultaten av enkätundersökningen presenteras närmare i avsnitt 3.6. Följande enkätfrågor skickades ut till personalen vid de tre akutmottagningarna/kliniken:

Enkätfrågor

1. Jag som medarbetare är delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet på min arbetsplats
2. Jag ges tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöarbetet och hur jag ska kunna påverka min arbetsmiljö
3. Jag som medarbetare kan påverka vilka arbetsmiljöåtgärder som vidtas avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (t.ex arbetsbelastning, arbetsorganisation, psykisk påfrestning, kränkande särbehandling m.m.)
4. Jag uppfattar att det är tydligt vem som ansvarar för arbetsmiljön på min arbetsplats
5. Jag anser att finns en tillfredsställande styrning och kontroll av arbetsmiljön (den fysiska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljön) på min arbetsplats
6. Jag uppfattar att min arbetsgivare vidtar åtgärder med anledning av vad som framkommer vid medarbetarenkäter
7. Jag har medarbetarsamtal med min chef minst en gång per år
8. Medarbetarsamtalet är utvärderande och framåtsyftande och ger mig en möjlighet att kunna påverka den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och verksamhetens utveckling

Enkätfrågorna har stämts av med revisionskontoret i Region Jönköpings län. Fråga 7–8 avser enbart sjuksköterskor och undersköterskor/skötare. Skälet är att läkarna är anställda vid sina respektive kliniker och inte vid akutmottagningarna. Därmed har läkarna inte medarbetarsamtal med cheferna vid akutmottagningarna, utan sin ordinarie chef vid sin klinik. Cheferna utanför akutmottagningarna/kliniken har inte ingått i urvalet.

Samtliga intervjuade har erbjudits möjlighet att faktakontrollera ett utkast av rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Övergripande styrdokument och strategier

Policy för arbetsmiljö och hälsa

Regionfullmäktige har antagit en policy för arbetsmiljö och hälsa¹. Av policyn framgår övergripande förhållningssätt som alla medarbetare i regionen ska följa. Förhållningssätten innebär bland annat att medarbetare ska:

- Bidra till en god arbetsmiljö där medarbetaren är delaktig och engagerad.
- Lyfta friskfaktorer samt påtala risker i arbetsmiljön.
- Lyfta och dela med sig av förbättringsförslag och medverka till att genomföra dem.
- Bry sig om sin egen hälsa och vara uppmärksam på hur kollegor mår.

Vidare framgår särskilda förhållningssätt för chefer i regionen. Chefer ska bland annat:

- Involvera medarbetare genom att visa tillit. Tillsammans ska chef och medarbetare vara engagerade i att utveckla en god arbetsmiljö som möjliggör för medarbetare att vara delaktiga och engagera sig i arbetet.
- Underlätta för medarbetare att se sin roll i helheten och ha ett tydligt mandat till verksamhetens utveckling.
- Ta ansvar för helheten genom att sätta mål samt underlätta samarbete och utveckla ledarskap.
- Bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån ett hälsofrämjande perspektiv samt förebyggande och rehabiliterande perspektiv.

Budget och verksamhetsplan 2023 – flerårsplan 2024–2025

I regionfullmäktiges budget med verksamhetsplan 2023 – flerårsplan 2024–2025² beskrivs det övergripande ledningssystemet i regionen. Vision och värderingar är grunden för arbetet med att formulera mål, framgångsfaktorer och mätetal samt handlingsplaner för förbättring och utveckling inom regionens olika verksamhetsområden. Budget med verksamhetsplan och flerårsplan är Region Jönköpings läns viktigaste styrdokument. Budgeten anger de prioriteringar som gjorts för de närmaste åren. De strategiska målen har en tidshorisont på tio år medan framgångsfaktorerna har en tidshorisont på tre år.

¹ Fastställd av regionfullmäktige 2022-04-19.

² Saknas antagandedatum.

Av budget och verksamhetsplan 2023 framgår under sektionen "Gemensamt för Region Jönköpings län" under perspektivet "Medarbetare" som därefter bryts ner i det strategiska målet "Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser". Därefter återfinns två framgångsfaktorer kopplade till det strategiska målet avseende arbetsmiljöarbete. Det ena lyder "Rätt kompetens och bemanning" och det andra är "En god arbetsmiljö och hälsa". Till dessa framgångsfaktorer finns det olika uppdrag kopplade till framgångsfaktorerna och även mätetal.

Vidare beskrivs i budget och verksamhetsplan för 2023 att i det systematiska arbetsmiljöarbetet sker riskbedömningar, handlingsplaner, åtgärder och uppföljningar regelbundet för att främja en god hållbar arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall. Goda resultat avseende rehabilitering kräver tidiga och aktiva insatser, bland annat i samverkan med företagshälsovården, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan. Det framgår även att det i samband med att en anställd avslutar sin anställning är viktigt att avslutningssamtal sker för att ta vara på synpunkter och tankar som kan förbättra verksamheten och arbetsmiljön.

Avseende chefer beskrivs att de behöver få rätt förutsättningar för att kunna utöva ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap och nå verksamhetens uppsatta mål. Program och utbildningar kring chefs- och ledarskap är enligt budgeten en viktig förutsättning för att kunna leda det systematiska förbättringsarbetet. Arbetet med att tydliggöra chefsuppdraget och skapa förutsättningar för ett hållbart chefskap fortsätter under 2023 enligt budget och verksamhetsplanen. Alla chefer i hela verksamheten ska få stöd och ha ett tydligt mandat att leda och sätta sin prägel på arbetsplatserna för att samtliga medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv. Varje arbetsplats ska göra sin del i arbetet för att Region Jönköpings län ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Samtliga chefer har ett ansvar för att arbeta strategiskt tillsammans med personalen och förbättra arbetsmiljön. Chefer ska ta tillvara medarbetarnas kompetens vid förändringar. Samverkan med fackförbunden är en förutsättning för utveckling på arbetsplatserna.

Som tidigare nämnts anges en rad olika uppdrag med avseende på arbetsmiljöfrågor i budget och verksamhetsplan, exempelvis:

- Arbeta med friskfaktorer för att förbättra arbetsmiljön och förebygga sjukfrånvaro.
- Region Jönköpings län ska se över hela HR-organisationen och utreda hur HR-funktionen kan få bättre lokal förankring och bli mer närvarande på arbetsplatserna.
- Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen. Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt och är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer.
- Fortsatt arbeta för att tydliggöra chefsuppdraget och de förväntningar och mandat som följer med chefskapet för att få ett tydligare beslutsfattande nära medarbetarna.

- Skapa förutsättningar för ett hållbart chefskap genom att till exempel antalet medarbetare per chef ska vara rimligt samt tydliggöra de roller och stödfunktioner som finns runt chefen.

Av budget och verksamhetsplanen framgår inget tydligt uppdrag riktat till nämnderna eller styrelsen avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av intervjuer framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet är regionövergripande och att alla nämnder och styrelsen förväntas bidra till uppdragens uppfyllelse.

Tillsammans möter vi framtidens behov av hälso- och sjukvård

Regionfullmäktige har antagit styrdokumentet *"Tillsammans möter vi framtidens behov av hälso- och sjukvård"*³. I styrdokumentet beskrivs den gemensamma viljeinriktningen för hälso- och sjukvården i regionen. Planen konkretiseras genom olika strategier och måttetal som regionen på olika sätt ska arbeta med. Inom strategi 5 – *"Utveckling av framtidens arbetsplats med fokus på medarbetarskap och kompetensutveckling"* beskrivs hur framtidens arbetsplats byggs av engagerade medarbetare. Utifrån detta är god arbetsmiljö och kompetensutveckling två viktiga framgångsfaktorer. Dokumentet beskriver även att arbetet kommer att drivas av medarbetare i samskapande över organisatoriska gränser. I dokumentet redovisas även olika exempel på mätområden såsom medarbetares arbetstillfredsställelse, frisknärvaro och tid för systematiskt förbättringsområde och reflektion.

Verksamhetsplan för nämnden för folkhälsa och sjukvård

I nämnden för folkhälsa och sjukvårds verksamhetsplan för 2023⁴ anges för det strategiska målet *"Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser"* framgångsfaktorn *"rätt kompetens och bemanning"*. Mätning ska göras genom mätetalet *"Årsarbetare"*, per månadsbasis. Det finns inget målvärde för mätetalet. Utöver detta finns inga särskilda mål, aktiviteter eller måttetal i nämndens verksamhetsplan som avser arbetsmiljöarbetet inom nämndens verksamhetsområde.

Vid intervju med presidiet för folkhälsa och sjukvård framgår att nämnden inte fastställt mål för arbetsmiljöarbetet, eller för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vidare beskriver presidiet att dessa frågor hanteras av regionstyrelsen och inte nämnden.

³ Antagen 2020-12-01 av Regionfullmäktige.

⁴ Saknas datering

Verksamhetsplan för verksamhetsområdet medicinsk vård

De tre akutmottagningarna i Jönköping, Värnamo och Eksjö ingår i verksamhetsområdet medicinsk vård. I verksamhetsområdets verksamhetsplan finns en sammanställning av de strategiska målen, framgångsfaktorerna, uppdragen och mätetalen ifrån budget och verksamhetsplanen. Verksamhetsområdet har även brutit ner uppdragen till aktiviteter. I vissa fall saknas det aktiviteter till uppdragen, vilket illustreras i efterföljande tabell:

Framgångsfaktor	Aktiviteter	Beskrivning
Rätt kompetens och bemanning	Strategisk kompetensplanering	Genomföra avgångsenkäter. Varje klinik upprättar kompetensplaner
	Kompetensutveckling hela arbetslivet	Inventera behov av specialistutbildad personal
	Varje arbetsplats ska arbeta med "hur vi blir Sveriges bästa offentliga arbetsgivare" och "hur vi skapar bästa arbetsplatsen".	Skapar bästa arbetsplatsen.
	Hållbara arbetsvillkor och ökad andel heltidsarbetande	<u>Finns ingen aktivitet kopplat till detta uppdrag i verksamhetsplanen.</u>
	Lönebildning	Information och fortlöpande utbildning till chefer
	Erbjuda praktikplatser och feriepraktikplatser i större omfattning	Regelbundna möten genomförs med varje klinik inom verksamhetsområdet. Informera verksamheter om vikten att ta emot framtidens medarbetare
En god arbetsmiljö och hälsa	Arbeta med friskfaktorer	<u>Finns ingen aktivitet kopplat till detta uppdrag i verksamhetsplanen.</u>
	Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.	<u>Finns ingen aktivitet kopplat till detta uppdrag i verksamhetsplanen.</u>
	Tidiga insatser och arbetsanpassning.	Implementera nya rehabiliteringsprocessen
	Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.	Arbeta med chefens förutsättningar för ett Hållbart chefskap

Verksamhetsplan för akutmottagningen i Jönköping

Av verksamhetsplan 2023 Akutkliniken Jönköping⁵ anges att kliniken består av tre verksamheter, akutmottagning, akutuårdsavdelning och vårdadministrativ enhet som har ansvar för regionens akutmottagningar. I verksamhetsplanen bryts det strategiska målet "Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser" ned i framgångsfaktorer, uppdrag och aktiviteter med tillhörande beskrivningar.

Framgångsfaktor	Aktiviteter	Beskrivning
Rätt kompetens och bemanning	Se över utveckling av strategisk kompetenstrappa	Se över om det går att utveckla vidare regionens kompetenstrappa och anpassa den mer till akutkliniken Jönköpings verksamhet.
	RAK (rätt använd kompetens) på Akutkliniken Jkp	Kartläggning RAK. Arbete med RAK pågår på akutuårdsavdelningen (AVA) på Länssjukhuset Ryhov. Initi-ering av RAK ses över på akutmot-tagningen på Länssjukhuset Ryhov.
	Arbeta för att minska användningen av hyrbemanningen	Arbeta långsiktigt för att minska användningen av hyrbemanningen.
Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.	Kartlägga anledningen till sjukfrånvaron	Kartlägga anledningen till sjukfrånvaron och se i hur stor omfattning arbetsgivaren kan öka frisknärvaron. Arbete tillsammans med ansvarig HR-partner.
	Handlingsplan för en förbättrad arbetsmiljö på Akutmottagningen	Fortsatt bearbetning och genomförande av vad åtgärder inom budgetram kopplat till handlingsplanen.
	Fortsatt arbete med det nya digitala stödsystemet i Systematiskt arbetsmiljöarbete	Utbildning och coaching från HR i det nya digitala stödsystemet för systematiskt arbetsmiljöarbete i Stratsys skall genomföras i ledningsgruppen under 2023

⁵ Saknas datering.

Verksamhetsplan för akutmottagningen i Värnamo

I verksamhetsplan 2023 Akutkliniken Värnamo⁶ beskrivs vilka åtgärder som kliniken ska vidta för att nå det strategiska målet ”Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser”. Detta mål bryts ned i framgångsfaktorer, uppdrag och aktiviteter med tillhörande beskrivningar. I verksamhetsplanen beskrivs det även hur kliniken ska arbeta mot mätetalet ”Personalhälsa – Sjukfrånvaro %”, med ett målvärde på 5,5%. Detta ska mätas varje tertiäl.

Framgångsfaktor	Aktiviteter	Beskrivning
Rätt kompetens och bemanning	Månadsutbildning för sjuksköterskor och undersköterskor	Färdighetsträning av autentiska kliniska situationer i vardagen där individuella och teamens färdigheter provas och tränas. Färdighetsträningen, reflektion och utvärdering leds av teamsjuksköterska.
	Ta fram en plan för introduktion i LAS-rollen.	Strukturerad arbetsbeskrivning. Omvärldsanalys.
	Utvärdera mentorskap för nyanställda sjuksköterskor och undersköterskor	Individuellt anpassad introduktion, praktiska övningar, patientfall och reflekterande samtal med handledare och teamsjuksköterskor under första året.
	Göra medarbetarna medvetna om sin roll i arbetsmiljöarbetet	Göra medarbetarna medvetna om sin roll i arbetsmiljöarbetet
En god arbetsmiljö och hälsa	Policy och rutiner för lika rättigheter och möjligheter kända hos medarbetarna	Genomgång av policy och rutiner för lika rättigheter och möjligheter på APT.
	Kännedom om riktlinje och hur rutiner används för att förbygga kränkande särbehandling	Genomgång av riktlinje på APT
	Digitalt stödsystem för systematiskt arbetsmiljöarbete	Fortsatt arbete med dokumentation av arbetsmiljöarbete nya digitala i stödsystemet

⁶ Saknas datering.

Verksamhetsplan för akutmottagningen i Eksjö

I verksamhetsplan 2023 – akutkliniken Eksjö⁷ har verksamheten brutit ned de strategiska målen som anges i regionfullmäktiges budget och verksamhetsplan genom olika aktiviteter och mätetal. Bland annat beskrivs det hur arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt och är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Vidare beskrivs det att uppföljning avseende arbetsmiljöarbetet ska ske genom mätetalet ”personalhälsa – sjukfrånvaro %”. Mätetalet ska mätas varje tertiäl och att målvärdet för året är 5,5 %. I verksamhetsplanen bryts det strategiska målet ”Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser” ned i framgångsfaktorer, uppdrag och aktiviteter med tillhörande beskrivningar.

Framgångsfaktor	Aktiviteter	Beskrivning
Rätt kompetens och bemanning	Erbjuda utbildningsanställningar.	Erbjuda utbildningsanställning inom akutsjukvård till minst en sjuksköterska per år. Mål är att 75 % av sjuksköterskorna är vidareutbildade. Utbildningsanställning erbjuds även för undersköterskor som väljer att specialistutbilda sig inom akutsjukvård, om medel fördelas till det ändamålet.
	Tillse att medarbetare får utbildning under året	Klinikens verksamhetsutvecklare tillser att medarbetarna får 20 timmars utbildning per år och per anställd.
	Genomföra hospitering på andra arbetsplatser.	Hospitering på andra arbetsplatser bör erbjudas medarbetaren en gång per år. I syfte att öka kompetensen och förståelsen för övriga aktörer i akutprocessen.
	Utveckla en gemensam modell för kompetensutveckling.	I samverkan med Metodikum och övriga akutmottagningar i Region Jönköpings län, utveckla en gemensam modell för medarbetarnas kompetensutveckling.
En god arbetsmiljö och hälsa	Utveckla arbetet för att minska hög korttidsfrånvaro.	Utveckla arbetet för att identifiera eventuell arbetsmiljörelaterad ohälsa vid hög korttidsfrånvaro hos medarbetarna och därmed minska korttidsfrånvaron. Frisknärvaron bör öka på kliniken. Detta arbete ska ske i samarbete med ansvarig HR-partner.
	Arbeta digitalt i Stratsys.	Arbeta digitalt i Stratsys som ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

⁷ Saknas datering

3.1.1 Bedömning

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte fastställt mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Enligt Arbetsmiljöverket ska nämnder verkställa fullmäktiges beslut och tillse att konkreta arbetsmiljömål tas fram⁸. Vi konstaterar dock att verksamhetsområdet medicinsk vård samt de tre tillhörande akutmottagningarna fastställt framgångsfaktorer med tillhörande aktiviteter utifrån regionfullmäktiges mål "Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med Sveriges bästa arbetsplatser". Vi noterar att nämnden för folkhälsa och sjukvård uppger att målarbetet avseende arbetsmiljön ska hanteras av regionstyrelsen och inte nämnden.

3.2 Rutiner, roller och uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet

Av regionstyrelsens reglemente⁹ framgår att regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda inom Region Jönköpings län. Vidare beskrivs att regionstyrelsen är arbetsgivare och har det övergripande strategiska personal- och kompetensförsörjningsansvaret medan respektive verksamhetsnämnd har bemannings-, kompetens- och arbetsmiljöansvar. Regionstyrelsen ansvarar även för frågor som rör förhållande mellan regionen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Vidare framgår av reglementet att styrelsen anställer/förordnar och entledigar direktörer och verksamhetschefer. Styrelsen har enligt reglementet inom sina verksamhetsområden/utgiftsramar ansvar för organisation, arbetsmiljö och bemanning.

Av nämnden för folkhälsa och sjukvårds reglemente¹⁰ framgår att nämnden inom sina verksamhetsområden/utgiftsramar har ansvar för organisation, arbetsmiljö, kompetens och bemanning. I dokumentet "Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län – instruktion¹¹" hänvisas till ovannämnda reglemente. Vidare står att "På uppdrag av fullmäktige ska därmed regionstyrelsen och nämnderna se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön. De ska även skriftligt fördela uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet till regiondirektören."

Det finns enligt de intervjuade en otydlighet avseende ansvaret för arbetsmiljön mellan nämnden och regionstyrelsen. Detta eftersom verksamhetens drift, organisering och ansvar för organiseringen av verksamheten (t.ex. förutsättningar som tillräckligt med bemanning, resurstilldelning) är nämndens ansvarsområde, medan personalpolitiken är kopplad till regionstyrelsen. De intervjuade lyfter även att det är personaldelegationen som hanterar frågor avseende personalpolitik. Delegationen är organiserad under regionstyrelsen.

⁸ Arbetsmiljöverket – "Nämnden – har dessa uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet".

⁹ Daterat 2023-01-01

¹⁰ Daterat 2023-01-01

¹¹ Daterat 2022-10-06

Nämnden för folkhälsa och sjukvårds presidium beskriver i intervju att det finns otydligheter kring vilket ansvar nämnden har avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Presidiet beskriver att frågor avseende arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet hanteras av regionstyrelsen. Vidare beskriver presidiet att regionstyrelsen har beslutat om rutiner för arbetsmiljöarbetet, samt roll och uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet men att nämnden inte har gjort det.

Uppgiftsfördelning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet

Av "Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län – instruktion" framgår att vid de tre akutsjukhusen i regionen har direktören för Verksamhetsstöd och service arbetsmiljöansvar för de utrymmen som bedöms som allmänna på respektive sjukhus och som inte ingår i ett specifikt verksamhetsområde. Det kan gälla utrymmen som kulvertar, korridorer, trapphus och entréhallar.

Direktören för Verksamhetsstöd och service fördelar arbetsmiljöuppgifter för att säkerställa att verksamheten i de allmänna utrymmena bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, föreskrifter, Region Jönköpings läns policy för arbetsmiljö och hälsa samt policy för lika rättigheter och möjligheter, om inte ansvaret entydigt ligger inom respektive verksamhetsområde. I uppgiftsfördelningen beskrivs ansvaret för arbetsmiljön i de allmänna utrymmena samt vad detta innebär. Ansvaret för de allmänna utrymmena innebär exempelvis att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vidare innebär ansvaret att utreda, åtgärda och följa upp avvikelser för tillbud och arbetsskador inom arbetsmiljö samt ansvara för att nödvändiga rutiner, säkerhetsföreskrifter, skyddsanordningar och märkningar finns.

Utöver ansvaret för direktören för verksamhetsstöd och service innehåller uppgiftsfördelningen en förteckning över vilket ansvar verksamhetschef eller motsvarande samt chefer underställda verksamhetschefen har för arbetsmiljön. Verksamhetschefens ansvar sammanfattas i åtta punkter, exempelvis:

- Aktivt följa utvecklingen inom arbetsmiljöområdet vad gäller lagstiftning, författningar, föreskrifter, avtal policys, riktlinjer och rutiner samt följa Region Jönköpings läns fastställda arbetssätt gällande systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Kontinuerligt, minst en gång årligen, redovisa till direktör eller motsvarande om klinikens/områdets årliga uppföljning samt handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Säkerställa att underställda chefer och medarbetare har resurser och tillräcklig kunskap för arbetsmiljöarbetet.

Ansvaret för arbetsmiljön avseende chefer underställda verksamhetschefen sammanfattas i uppgiftsfördelningen i 13 punkter, exempelvis:

- Samverka med skyddsombud/arbetsmiljöombud och medarbetare.

- Ansvara för att undersöka och bedöma risker för ohälsa och olycksfall i det dagliga arbetet och inför planerade förändringar.
- Verka för att arbetet organiseras och anpassas till den enskilde medarbetarens behov och förutsättningar.
- Genomföra regelbundna arbetsmiljöronder och riskbedömningar tillsammans med skyddsombud/arbetsmiljöombud.

I intervjuer vid akutmottagningarna beskrivs hur verksamheten arbetar med arbetsplats-träffar, medarbetarsamtal, medarbetarenkäter, avslutningssamtal och riskanalyser vid förändringar.

Vid intervjuer beskriver chefer att de vid påbörjad anställning får ta del av ett så kallat kontrakt samt en utbildning där det förtydligas vilket arbetsmiljöansvar de har som chef. Utgångspunkten för kontraktet och utbildningen är uppgiftsfördelningen avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta kontrakt signeras och registreras efter genomförd utbildning i regionens interna system. Utbildningen vänder sig endast till nyanställda och på detta sätt säkerställer förvaltningen att nyanställda chefer får en förståelse för vilket arbetsmiljöansvar de har. De chefer som varit verksamma inom akutsjukvården under en längre tid har inte tagit del av kontraktet eller utbildningen om de inte själva signalerat att de vill delta i utbildningen.

Vid intervjuer med fackliga företrädare och verksamhetschefer framgår att roll- och uppgiftsfördelningen uppfattas vara tydlig i verksamheten. Exempelvis framgår att det är tydligt vilket ansvar chefer och medarbetare har för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Därtill uppfattas det finnas tillräckliga dokumenterade rutiner för arbetsmiljöarbetet. Vidare framförs att det kan finnas en svårighet för medarbetarna att vara med på arbetsplatsträffarna på grund av arbetstider och verksamhetens beskaffenhet.

Samordningsansvar för läkare vid akutmottagningarna

Läkare som arbetar på akutmottagningarna är inte anställda vid mottagningarna utan vid sina respektive kliniker. Det innebär att det är chefen på anställande avdelning/klinik som har det primära ansvaret för den anställda och dess arbetsmiljö men ansvarig chef på akutmottagningen har också ett ansvar för arbetsmiljön för läkarna när de utför arbete på akutmottagningen. Vid dessa situationer uppstår då ett så kallat samordningsansvar vid gemensamt arbetsställe enligt uppgiftsfördelningen. I uppgiftsfördelningen beskrivs samordningsansvaret. På ett arbetsställe där flera verksamheters medarbetare arbetar är samverkan avgörande för att förebygga risker och skapa en god arbetsmiljö. Det ska utses en person som råder över arbetsstället och som ansvarar för samordning av arbetsmiljöfrågor. Samordning innebär bland annat att kalla representanter till möten om arbetsmiljön på det gemensamma arbetsstället vid exempelvis arbetsmiljöronder, riskbedömningar och ärenden för samverkan.

Av intervjuer framgår att det inte är tydligt hur samordningsansvaret avseende läkarnas arbetsmiljö på akutmottagningarna ska fungera. Det framgår även att det inte finns alternativt inte är tydligt vem som är samordningsansvarig enligt uppgiftsfördelningen. Vidare

beskriver de intervjuade uppfattar att det är ansvarig chef vid respektive akutmottagning som har ansvar för den fysiska arbetsmiljön, även för läkarna när de arbetar på akutmottagningen. Däremot är ansvaret för läkarnas psykosociala arbetsmiljö inte tydligt.

3.2.1 Bedömning

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har säkerställt ändamålsenliga rutiner för eller en uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet. Nämnden har inte varit delaktig i eller beslutat om rutiner eller uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet. Vi noterar att ansvaret för arbetsmiljön inte uppfattas vara tydligt mellan regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård. Vi konstaterar dock att det av regionstyrelsens reglemente framgår att *”respektive verksamhetsnämnd har bemanings-, kompetens- och arbetsmiljöansvar”*. Därtill framgår i reglementet för folkhälsa och sjukvård att *”... nämnden har inom sina verksamhetsområden/utgiftsramar ansvar för organisation, arbetsmiljö...”*. Även i dokumentet ”Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län – instruktion” framgår att det är nämnden som är ansvarig för arbetsmiljöarbetet. Det är enligt vår bedömning bristfälligt att nämnden inte tagit det ansvar för arbetsmiljön som den har enligt reglementet och uppgiftsfördelningen.

Vi bedömer att samordningsansvaret för läkare som är verksamma vid akutmottagningarna inte är tydligt. I uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs hur samordningsansvaret ska fungera. Vi konstaterar att det inte finns alternativt inte är tydligt vem som är samordningsansvarig enligt uppgiftsfördelningen på akutmottagningarna.

3.3 Riskanalyser och handlingsplaner

Verksamhetschefer ansvarar enligt uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det beskrivs även att underställda chefer tillsammans med skyddsombud/arbetsmiljöombud genomför regelbundna riskanalyser. Riskanalyser ska bland annat genomföras vid förändringar i verksamheten, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt för att förebygga risker och skapa en god arbetsmiljö. Riskanalyser avseende förändringar inom verksamheten kan till exempel uppstå som en följd av nya arbetsmoment, vid implementering av nya rutiner eller avseende förändringar i schemalaggingen.

Riskanalyser genomförs i verksamhetsstödet Stratsys där sannolikhet och konsekvens viktas numeriskt. Ett högre numeriskt värde indikerar en högre sannolikhet och allvarlighetsgrad, och ett lägre värde pekar på motsatsen. Vid behov utarbetas en handlingsplan för att hantera identifierad risk.

I intervjuer framkommer att akutmottagningarna har dagliga morgonmöten/kvällsmöten där olika identifierade risker diskuteras. Exempelvis kan medarbetare i arbetsgruppen lyfta risker de noterat eller som de är oroliga över, eller som de ser ett behov av att åtgärda (exempelvis som berör den fysiska arbetsmiljön). Detta beskrivs som en mer

”informell” riskanalys men kan likväl leda till åtgärder i verksamheten, och bli startskottet för en ”formell” riskanalys utifrån uppgiftsfördelningen.

De intervjuade beskriver även att de använder sig av ”*gröna korset*” vilket är en metodik som används för att identifiera risker, tillbud och skador i realtid. Varje dag färgkodas för att se vilka typer av risker som inträffar i organisationen under en avgränsad period.

Under intervjuer framgår att riskanalyser genomförs regelbundet vid akutmottagningarna. Riskanalyserna med tillhörande handlingsplaner uppges vara ett viktigt verktyg för att skapa en god arbetsmiljö. Vissa intervjuade beskriver att arbetet med riskanalyser är tidskrävande för verksamheten.

Vid intervju med fackliga företrädare framgår de är delaktiga i flera riskanalyser som sker, men inte i alla. Utifrån intervjuer framgår att arbetet med riskbedömningar och handlingsplaner i stort upplevs fungera väl fungerar väl på arbetsplatserna.

Från några av de fackliga företrädarna framförs dock att de som skyddsombud ofta kommer in för sent i processen t.ex. när riskanalyser ska göras inför förändringar. Vidare framförs att dialogen med närmaste chef i stort fungerar bra men att många av de risker som identifieras inte närmaste chef har mandat att åtgärda då det t.ex. kan innebära utökade kostnader som inte inryms inom budget eller lokalfrågor. I de fall som frågor måste lyftas högre upp i organisationen menar de intervjuade skyddsombuden att återkopplingen till dem brister.

3.3.1 Bedömning

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten. Vi konstaterar att verksamheten arbetar med riskanalyser och handlingsplaner i enlighet med fastslagen uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet men att nämnden inte styr, följer upp och kontrollerar att detta sker.

3.4 Uppföljning av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön

Nämnden för folkhälsa och sjukvård erhåller uppföljning avseende det strategiska målet om att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare i samband med delårsrapporter och verksamhetsberättelse. I nämndens delårsrapport per augusti 2022 samt verksamhetsberättelsen för helåret för verksamhetsområdet medicinsk vård¹² framkommer det att det sker en uppföljning av det strategiska målet samt tillhörande framgångsfaktorer och uppdrag. I verksamhetsberättelsen för 2022 redovisas exempelvis kortfattat uppdrag avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet samt sjukfrånvaro. Delårsrapporten och verksamhetsberättelsen är en samlad uppföljning av all verksamhet som ingår i verksamhetsområdet medicinsk vård, inte enbart verksamheten vid akutmottagningarna. Av in-

¹² De tre akutmottagningarna ingår i verksamhetsområdet medicinsk vård.

tervjuer med nämnden för folkhälsa och sjukvård framgår att nämnden inte erhåller ytterligare uppföljning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet inom nämndens verksamheter.

Regionstyrelsen behandlar årligen en samlad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet¹³. Uppföljningsrapporten är en sammanställning utifrån alla verksamheter i regionen. Uppföljningsrapporten utgår från den uppföljning av den systematiska arbetsmiljön som respektive chef på alla nivåer i organisationen ska genomföra, vilket även beskrivs i uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (se avsnitt 3.2). Av 2022 års uppföljningsrapport framgår att 360 av 450 arbetsplatser respektive nio av nio verksamhetsområden genomfört den årliga uppföljningen av den systematiska arbetsmiljön. I den samlade uppföljningsrapporten beskrivs olika förbättringsområden kopplat till den systematiska arbetsmiljön inom bland annat områdena rutiner, riktlinjer och föreskrifter, policy och mål samt delaktighet och samverkan. Resultatet av den årliga uppföljningen redovisas till regiondirektören och regionstyrelsen. Däremot redovisas den inte för nämnden för folkhälsa och sjukvård. Ledamöterna i presidiet för folkhälsa och sjukvård är ledamöter respektive ersättare i regionstyrelsen. De uppger i intervju att de muntligen återrappporterar information om bland annat arbetsmiljöfrågor till nämnden.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska dokumenteras i verksamhetsstödet Stratsys. Där ska exempelvis riskanalyser, mål, mätetal och uppföljning registreras. Den information som matas in i Stratsys för en chefsnivå blir sedan tillgänglig för nivån ovanför. Om exempelvis en vårdenhetschef dokumenterar uppgifter i Stratsys blir dessa tillgängliga för berörd verksamhetschef. Verksamhetschefen kan därefter sammanställa informationen från underliggande vårdenhetschefer och därefter rapportera till överordnad direktör.

Vid intervjuer framgår att verksamheterna rapporterar och följer upp avvikelser, i form av tillbud och arbetsskador (exempelvis förekomsten av hot och våld) via verksamhetssystemet "Synergi".

Medarbetarenkäter avseende arbetsmiljön

Av intervjuer framgår att regionen under de senaste åren, på regiongemensam nivå, genomfört medarbetarenkäter med ett intervall på tre år. Detta bedömdes dock vara allt för långa tidsintervaller och därför valde regionen att förändra detta upplägg till en årlig medarbetarundersökning med färre frågor. I oktober 2022 genomfördes det nya upplägget för enkäten. Flera intervjuade beskriver att 2022 års enkät drabbades av ett antal "barnsjukdomar" så till den grad att resultatet för enkäten inte kunde aggregeras på en högre nivå. Resultaten från enkäten fanns således endast på enhetsnivå. Inom akutmottagningarna kan det finnas flera enheter under samma mottagning vilket, enligt flera in-

¹³ Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

tervjuade, försvårat arbetet med att ta fram en helhetsbild av enkätresultatet. Av intervjuerna framgår att det inte finns en samlad bild av hur medarbetarna vid akutmottagningarna upplever sin arbetsmiljö, utan resultatet finns endast på enhetsnivå.

Akutmottagningarna vid Eksjö och Värnamo har genomfört egna mindre "pulsmätningar"/medarbetarenkäter för att kunna följa upp olika delar avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Anledningen till att dessa infördes var att ledningen vid akutmottagningarna bedömde att den regiongemensamma enkäten inte var tillräckligt nedbruten och att ledtiderna var för långa från att enkäten besvarades i verksamheterna tills att resultaten var dem tillhanda.

3.4.1 Bedömning

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Granskningen visar att nämnden inte erhåller någon uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet annat än uppföljning av det strategiska målet med tillhörande framgångsfaktorer och uppdrag inom ramen för det ordinarie målarbetet.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har en uppföljning av relevanta nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa. Nämnden erhåller likt tidigare konstaterat ingen uppföljning av arbetsmiljön, arbetsmiljöarbetet eller relevanta nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa.

Vi konstaterar att det fanns svårigheter med att aggregera och sammanställa resultatet från den senaste medarbetarenkäten. Detta är enligt vår bedömning ett utvecklingsområde. En medarbetarenkät kan ge en lägesbild avseende hur arbetsmiljön upplevs av medarbetarna på arbetsplatsen. Resultaten från en sådan enkätundersökning skulle även med fördel kunna presenteras för nämnden för folkhälsa och sjukvård.

3.5 Övergripande analys av arbetsmiljöstatistik

Inom ramen för KPMGs granskning har vi genomfört en övergripande analys av arbetsmiljöstatistik från de tre akutmottagningarna. Underlaget berör endast anställda vid akutmottagningarna och därför är läkarna inte representerade i tabellerna nedan. Statistiken avser sjukfrånvaro, personalomsättning, övertid, vakansläge för sjuksköterskor och undersköterskor, inställda semesterdagar samt arbetsskador och tillbud.

Sjukfrånvaro per akutmottagning

Akutmottagning totalt regionen	2020	2021	2022	23-jun
Total sjukfrånvaro snitt	8,4	7,5	8,5	6,1
Kort sjukfrånvaro snitt	3,9	2,3	3,5	2,8
Lång sjukfrånvaro snitt	4,9	5,2	5	3,3
Akutmottagningen Ryhov	2020	2021	2022	23-jun
Total sjukfrånvaro snitt	8,3	8,1	10,1	6,9
Kort sjukfrånvaro snitt	3,8	2,5	3,7	3,3
Lång sjukfrånvaro snitt	4,4	5,6	6,3	3,5
Akutmottagningen Eksjö	2020	2021	2022	23-jun
Total sjukfrånvaro snitt	10,3	8,4	9	7,4
Kort sjukfrånvaro snitt	3,7	2,6	3,5	2,3
Lång sjukfrånvaro snitt	6,6	5,9	5,5	5,1
Akutmottagningen Värnamo	2020	2021	2022	23-jun
Total sjukfrånvaro snitt	5,9	5	4,8	2,6
Kort sjukfrånvaro snitt	2,2	1,7	3	2,1
Lång sjukfrånvaro snitt	3,7	3,3	2	0,5

Av tabellen framgår att den högsta genomsnittliga sjukfrånvaron 2022 var på akutmottagningen i Jönköping (10,1 procent), följt av Eksjö (9 procent) och Värnamo (4,9 procent). Den totala sjukfrånvaron på de tre akutmottagningarna har i stort varit samma för helåren perioden 2020–2022. Akutmottagningen i Värnamo har per juni 2023 en betydligt lägre sjukfrånvaro jämfört med Jönköping och Eksjö.

Personalomsättning per akutmottagning, inklusive och exklusive pensionsavgångar

Akutmottagningar totalt hela regionen	2020	2021	2022	23-jun
Inkl. pension	7,7	11,6	10,5	10,4
Exkl. pension	7,1	11	10,5	7,9
Akutmottagningen Ryhov	2020	2021	2022	23-jun
Inkl. pension	8,9	13,7	13,9	9,5
Exkl. pension	7,6	12,3	13,9	6,8
Akutmottagningen Eksjö	2020	2021	2022	23-jun
Inkl. pension	8,3	12,6	8,3	6,1
Exkl. pension	8,3	12,6	8,3	4,1
Akutmottagningen Värnamo	2020	2021	2022	23-jun
Inkl. pension	4,8	7	7,1	17,1
Exkl. pension	4,8	7	7,1	14,6

Av tabellen framgår att den högsta personalomsättningen 2022 var på akutmottagningen i Jönköping (13,9 procent), följt av Eksjö (8,3 procent) och Värnamo (7,1 procent). Personalomsättningen på de tre akutmottagningarna har, undantaget Eksjö, ökat under perioden 2020–2022. Akutmottagningen i Värnamo har per juni 2023 en betydligt högre personalomsättning jämfört med Jönköping och Eksjö.

Övertid totalt samt per akutmottagning

2022	Totaltid (tim) ack. in- nev. år	Övertid/Mertid (tim) ack. Innev. år	Andel övertidstimma av totalt arbetad tid % ack. Innev. år
Akuttmottagning totalt	352 787	12 033	4,8%
Akuttmottagningen Ryhov	161 641	7 823	6,8%
Akuttmottagningen Eksjö	111 052	3 127	4,3%
Akuttmottagningen Värnamo	80 093	1 083	1,7%
2021	Totaltid (tim) ack. in- nev. år	Övertid/Mertid (tim) ack. Innev. år	Andel övertidstimma av totalt arbetad tid % ack. Innev. år
Akuttmottagning totalt	378 218	9 911	3,6%
Akuttmottagningen Ryhov	180 660	6 712	5,0%
Akuttmottagningen Eksjö	112 770	1 600	2,1%
Akuttmottagningen Värnamo	84 789	1 600	2,4%
2020	Totaltid (tim) ack. in- nev. år	Övertid/Mertid (tim) ack. Innev. år	Andel övertidstimma av totalt arbetad tid % ack. Innev. år
Akuttmottagning totalt	360 799	8 747	3,4%
Akuttmottagningen Ryhov	168 271	7 488	6,2%
Akuttmottagningen Eksjö	109 146	1 188	1,6%
Akuttmottagningen Värnamo	83 382	71	0,1%

Av tabellen framgår att andelen övertidstimmar av totalt arbetad tid 2022 var högst på akutmottagningen i Jönköping (6,8 procent), följt av Eksjö (4,3 procent) och Värnamo (1,7 procent). Andelen övertidstimmar av totalt arbetad tid har varierat något perioden 2020–2022 men är högre 2022 jämfört med 2020 på samtliga mottagningar.

Vakansläget per akutmottagning

Per augusti 2023 uppgick vakansläget avseende sjuksköterskor och undersköterskor på akutmottagningarna enligt nedan. Akutmottagningen i Jönköping har flest anställda av akutmottagningarna i regionen.

- Vid akutmottagningen i Jönköping var åtta-tio tjänster avseende sjuksköterska vakanta respektive fem-sex tjänster avseende undersköterska.
- Vid akutmottagningen i Eksjö var inga tjänster avseende sjuksköterska och undersköterska vakanta.
- Vid akutmottagningen i Värnamo var fyra tjänster avseende sjuksköterska vakanta respektive en tjänst avseende undersköterska.

[Antal inställda beviljade semesterdagar per akutmottagning](#)

Av tillgänglig statistik framgår att inga beviljade semesterdagar vid akutmottagningarna per augusti 2023 blivit inställda under året, det vill säga personal har inte behövt avbryta sin semester för att arbeta. Emellertid har semesterperioder behövts förflyttas för anställda vid samtliga akutmottagningar under året.

[Arbetsskador och tillbud per akutmottagning](#)

Av tillgänglig statistik avseende arbetsolyckor/arbetsskador samt tillbud framgår nedan avseende de tre akutmottagningarna under perioden 2021–2022:

- Vid akutmottagningen i Jönköping rapporterades sju respektive fem arbetsolyckor/arbetsskador under 2021 respektive 2022. Totalt fyra av dessa avsåg hot och våld. Antalet tillbud uppgick 2021 till 21 respektive 14 under 2022.
- Vid akutmottagningen i Värnamo rapporterades tre arbetsolyckor/arbetsskador under 2021 och inga 2022. En av dessa avsåg hot och våld. Antalet tillbud uppgick 2021 till tre respektive fyra under 2022.
- Vid akutmottagningen i Eksjö rapporterades två och två arbetsolyckor/arbetsskador under 2021 respektive 2022. Två av dessa avsåg hot och våld. Antalet tillbud uppgick 2021 till tre. Inga tillbud rapporterades under 2022.

3.6 Sammanställning av enkät

Utöver dokumentstudier och intervjuer har en enkätstudie genomförts i enlighet med beslutad projektplan. Enkäten har skickat till läkare, sjuksköterskor och undersköterskor/skötare vid akutmottagningarna/akutkliniken i Jönköping, Eksjö samt Värnamo. När det gäller utskick till läkare har vi bett om kontaktuppgifter till läkare som förlägger en viss del av sin arbetstid vid akuten.

Nedan följer en sammanställning av antalet utskickade enkäter fördelat per akutmottagning/klinik

Akutmottagning/akutklinik	Utskickade mejl
Jönköping/Ryhov	230
Värnamo	44
Eksjö	101
Summa	375

2023-10-04 hade 160 unika enkätsvar inkommit. Den totala svarsprocenten var således 39 procent. Svarsfrekvensen uppdelat per mottagning/klinik såg ut på följande sätt:

Akutmottagning/akutklinik	Summa
Jönköping/Ryhov	105 (46%)
Värnamo	23 (52%)
Eksjö	32 (32%)

Totalt i urvalet återfanns 65 undersköterskor/skötare, 89 sjuksköterskor, 221 läkare. Antal svarande respondenter per yrkestitel delat på det totala antalet av den specifika tillfrågade yrkestiteln såg ut på följande sätt.

Yrkestitel	Summa
Undersköterska/skötare	30 (46%)
Sjuksköterska	39 (44%)
Läkare	91 (41%)

Nedan presenteras en sammanställning av resultatet av enkätundersökningen. De svarande har ombetts att svara med ett siffravärde från 1–6, där värdet 1 innebär att respondenten instämmer helt med den ställda frågan och siffran 6 innebär att respondenten inte instämmer alls. I den nedanstående tabellen har ett medelvärde beräknats per fråga, uppdelat per akutmottagning/klinik.

Enkätfråga	Jönköping	Eksjö	Värnamo
1. Jag som medarbetare är delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet på min arbetsplats	4,3	3,4	3,0
2. Jag ges tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöarbetet och hur jag ska kunna påverka min arbetsmiljö	4,2	3,4	2,7
3. Jag som medarbetare kan påverka vilka arbetsmiljöåtgärder som vidtas avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (t.ex arbetsbelastning, arbetsorganisation, psykisk påfrestning, kränkandande särbehandling m.m.)	4,6	3,7	3,5
4. Jag uppfattar att det är tydligt vem som ansvarar för arbetsmiljön på min arbetsplats	4,2	3,7	3,2
5. Jag anser att finns en tillfredsställande styrning och kontroll av arbetsmiljön (den fysiska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljön) på min arbetsplats	4,6	3,4	3,4
6. Jag uppfattar att min arbetsgivare vidtar åtgärder med anledning av vad som framkommer vid medarbetarenkäter	4,4	3,2	3,3
7. Jag har medarbetarsamtal med min chef minst en gång per år	3,2	2,7	1,8
8. Medarbetarsamtalet är utvärderande och framåt-syftande och ger mig en möjlighet att kunna påverka den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och verksamhetens utveckling	4,1	3,7	2,6

Av resultatet framgår att respondenterna vid akutmottagningen i Jönköping är mer benägna att *inte* instämma med enkätfrågorna. Snittvärdet för samtliga frågor förutom en är över 4,0. Resultaten avseende Värnamo och Eksjö är i stort lika, förutom för de två sista frågorna. Som tidigare nämnts har dessa ställts till kategorierna "undersköterska/skötare" samt "sjuksköterska". Här har Värnamo ett resultat nära 2, vilket indikerar att respondenterna tenderar att instämma med frågorna. Det går även att utläsa att snittvärdet är cirka 3,0 i både Eksjö och Värnamo vilket indikerar att respondenterna är "neutrala" i frågorna som ställts till dem.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet vid regionens tre akutmottagningar.

Vi noterar att verksamheterna vid akutmottagningarna arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet men att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har en styrning, uppföljning och kontroll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte fastställt mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Enligt Arbetsmiljöverket ska nämnder verkställa fullmäktiges beslut och tillse att konkreta arbetsmiljömål tas fram. Vi konstaterar att verksamhetsområdet medicinsk vård samt de tre tillhörande akutmottagningarna fastställt framgångsfaktorer med tillhörande aktiviteter utifrån regionfullmäktiges målstyrningsmodell. Vi noterar att nämnden för folkhälsa och sjukvård uppger att målarbetet avseende arbetsmiljön ska hanteras av regionstyrelsen och inte nämnden.

Vi konstaterar att enkätundersökningen visar att de svarande i Jönköping inte uppfattar att det finns en tillfredsställande styrning och kontroll av arbetsmiljön samt att det vidtas åtgärder. Det genomsnittliga svaret ligger på 4,6 på frågan avseende styrning och kontroll samt 4,4 avseende frågan om åtgärder utifrån medarbetarenkäter.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har säkerställt ändamålsenliga rutiner avseende arbetsmiljöarbetet. Nämnden har inte varit delaktig i eller beslutat om rutiner avseende arbetsmiljöarbetet.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har säkerställt en uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet. Nämnden har inte varit delaktig i eller beslutat om uppgiftsfördelning avseende arbetsmiljöarbetet.

Vi noterar att ansvaret för arbetsmiljön inte uppfattas vara tydligt mellan regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård. Vi konstaterar dock att det i regionstyrelsens reglemente framgår att *"respektive verksamhetsnämnd har bemannings-, kompetens- och arbetsmiljöansvar"*. Därtill framgår i reglementet för folkhälsa och sjukvård att *"... nämnden har inom sina verksamhetsområden/utgiftsramar ansvar för organisation, arbetsmiljö..."*. Även i den uppgiftsfördelning som finns avseende arbetsmiljöarbetet framgår att nämnden är ansvarig. Det är enligt vår bedömning bristfälligt att nämnden inte tagit det ansvar för arbetsmiljön som den har enligt reglementet och uppgiftsfördelningen.

Vi bedömer att samordningsansvaret för läkare som är verksamma vid akutmottagningarna inte är tydligt. Vi konstaterar att det inte finns alternativt inte är tydligt vem som är samordningsansvarig enligt uppgiftsfördelningen på akutmottagningarna.

Vi konstaterar att enkätundersökningen visar att de svarande i Jönköping och Eksjö inte uppfattar att det var tydligt vem som ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen då de genomsnittliga svaren är 3,7 eller högre.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt att riskanalyser och handlingsplaner genomförs systematiskt i verksamheten. Vi konstaterar att verksamheten arbetar med riskanalyser och handlingsplaner i enlighet med fastslagen uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet men att nämnden inte styr, följer upp och kontrollerar att detta sker.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Granskningen visar att nämnden inte erhåller någon uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet annat än inom ramen för det ordinarie målarbetet.

Vi bedömer att nämnden för folkhälsa och sjukvård inte har en uppföljning av relevanta nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa. Nämnden erhåller likt tidigare konstaterat ingen uppföljning av arbetsmiljön, arbetsmiljöarbetet eller relevanta nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi nämnden för folkhälsa och sjukvård att:

- Fastställa mål för arbetsmiljöarbetet inklusive mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Säkerställa att befintliga rutiner avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräckliga för att styra och följa upp arbetsmiljöarbetet.
- I samråd med regionstyrelsen tydliggöra ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom nämndens verksamhetsområden.
- Tydliggöra samordningsansvaret för läkare som är verksamma vid akutmottagningarna.
- Tillse att nämnden erhåller uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet utifrån nämndens verksamhetsområden.
- Värdera vilka eventuella nyckeltal avseende arbetsmiljö och personalhälsa som nämnden bör erhålla information om i samband med uppföljning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Datum som ovan

KPMG AB

John Martinsson
Kommunal revisor

Ludwig Reiser
Certifierad kommunal yrkesrevisor



Karin Helin-Lindkvist

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Bilaga 1: Revisionskriterier

I granskningen har nedanstående revisionskriterier tillämpats:

- Kommunallagen 6 kap. 6 § som beskriver att nämnderna inom sina områden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. Nämnderna ska även se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.
- Arbetsmiljölagen, 3 kap. 1–4 §§ som bland annat beskriver att arbetsgivaren och arbetstagaren ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Därtill ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska även systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) samt organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskrifterna beskriver bland annat att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Vidare innehåller föreskrifterna anvisningar avseende uppgiftsfördelning, kunskaper, riskbedömning, åtgärder och uppföljning. Vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska arbetsgivaren ha mål inom området. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Därtill innehåller föreskrifterna anvisningar avseende arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling.
- Reglemente avseende nämnden för folkhälsa och sjukvård. Reglementet anger nämndens ansvarsområden. Därtill framgår att nämnden ansvarar för organisation, arbetsmiljö, kompetens och bemanning inom sina verksamhetsområden.

Bilaga 2: Intervju- och dokumentförteckning

Intervjuförteckning

Under granskningen har KPMG intervjuat följande roller:

- Nämnden för folkhälsa och sjukvårds presidium
- Hälso- och sjukvårdsdirektör
- HR-direktör
- HR-chef
- Verksamhetschef vid akutmottagningen/akutkliniken i Jönköping/Ryhov
- Verksamhetschef vid akutmottagningen i Eksjö
- Verksamhetschef vid akutmottagningen i Värnamo
- Enhetschefer vid akutmottagningen/akutkliniken i Jönköping/Ryhov
- Enhetschefer vid akutmottagningen i Eksjö
- Enhetschefer vid akutmottagningen i Värnamo
- HR-ansvarig vid akuten i Värnamo
- HR-ansvarig vid akuten i Eksjö
- HR-ansvarig vid akuten i Jönköping/Ryhov
- Skyddsombud vid akuten i Värnamo
- Skyddsombud vid akuten i Eksjö
- Skyddsombud vid akuten i Jönköping/Ryhov

Dokumentförteckning

- Verksamhetsplan – översikt (Medicinskt vård) (Saknas datering)
- Policy för arbetsmiljö och hälsa
- Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Avtal om samverkan och arbetsmiljö. Daterat 220901
- Tillämpningsanvisningar till avtal om samverkan och arbetsmiljö. Daterat 220901
- Protokoll – Presidium – Nämnd för folkhälsa och sjukvård §§ 14-26. Daterat 2023-01-25
- Budget med verksamhetsplan 2023. Flerårsplan 2024-2025.
- Intern kontrollplan 2023 – Nämnden för folkhälsa och sjukvård

- Medarbetarsamtal (RjL5049), Blankett.
- Medicinsk vård verksamhetsberättelse 2022.
- Protokoll och handlingsplan för arbetsmiljöromd och skyddsromd (RjL5015), blankett
- Reglemente för nämnden för folkhälsa och sjukvård
- Reglemente för regionstyrelsen
- Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022
- Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län – instruktion.
- Verksamhetsplan (Akutkliniken Jkp) 2023.
- Verksamhetsplan (Akutkliniken Vmo) 2023
- Verksamhetsplan 2023 Eksjö
- Verksamhetsplan - Nämnden för folkhälsa och sjukvård 2023
- Verksamhetsplan VO Medicinsk vård 2023
- Verksamhetsplan 2022 Medicinsk vård
- Skärmdumpar från verksamhetssystemet Stratsys som beskriver arbetet med risk-analyser
- Skärmdumpar från Region Jönköpings läns intranät som bland annat beskriver med-arbetarenkäten