

# Arbetsmiljö kopplat till Covid-19

**Region Jönköping**

Januari 2022

*Christer Marklund, certifierad kommunal revisor*

*Michaela Nyman, Erika Brolin, revisionskonsulter*

*Carl-Gustaf Folkesson, certifierad kommunal revisor*









# Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Jönköping genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplat till covid-19.

Granskningens syfte har varit att granska och pröva om regionstyrelsen och nämnd för folkhälsa och sjukvård säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete kopplat till covid-19.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att regionstyrelsen och nämnd för folkhälsa **inte helt** säkerställt att det bedrivs ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete kopplat till covid-19

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Samlad bedömning".

Revisionsfrågor	Bedömning
Finns tillräckliga rutiner för riskbedömningar och handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö och efterlevs dessa? (styrning)	Nej 
Finns dokumenterade riskbedömningar och eventuella handlingsplaner? (tillämpning)	Delvis 
Finns tillräckliga rutiner för rapportering av tillbud och skada och rapporteras tillbud och skada?	Delvis 
Finns rutiner för att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?	Delvis 
Sker kontroll av att vidtagna åtgärder ger önskad effekt?	Nej 
Genomförs ett förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud?	Nej 
Görs en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Nej 
Sker rapportering till styrelsen och nämnden samt vilka eventuella beslut om åtgärder fattar styrelsen och nämnden?	Delvis 

## Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser lämnas följande rekommendationer:

- Säkerställ att det finns förutsättningar för linjecheferna att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Säkerställ att kontroll av vidtagna arbetsmiljöåtgärder sker på samtliga organisatoriska nivåer.
- Säkerställt att det sker ett förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud på samtliga organisatoriska nivåer.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	1
<b>Inledning</b>	4
Bakgrund	5
Syfte och revisionsfrågor	5
Revisionskriterier	5
Avgränsning	5
Metod	5
Utgångspunkter	7
<b>Påverkan av covid-19</b>	7
<b>Krislägesavtalet</b>	8
<b>Granskningsresultat</b>	9
Rutiner för riskbedömning	9
Dokumenterade riskbedömningar	10
Rutiner och förbättringsarbete - tillbud och skada	13
Rutiner för organisatoriska och sociala arbetsmiljön	16
Kontroll av vidtagna åtgärder	21
Uppföljning av arbetsmiljöarbetet	22
Återrapportering till styrelse och nämnd	24
<b>Samlad bedömning</b>	28
Rekommendationer	28

# Inledning

## Bakgrund

Utvecklingen av smittspridningen över världen har gett upphov till en global kris. Nationellt har krisen inneburit stora utmaningar för hela samhället. Regionerna har påverkats på många olika sätt av pandemin. Förenklat kan påverkan, i förhållande till ansvaret, delas upp i två delar; ett externt och ett internt perspektiv. Med det externa ansvaret menas regionen som geografiskt område, dess invånare samt de som nyttjar verksamhet inom regionen eller som är på besök. Den interna delen rör ansvaret för att hantera pandemins påverkan på regionen som organisation och som verksamhetsutövare. Detta rör exempelvis: säkerställa de demokratiska processerna, upprätthålla och bibehålla obligatoriska och frivilliga verksamheter, ändamålsenlighet och i övrigt tillfredsställande hantering av anställda, verksamhet samt ekonomi. Mot denna bakgrund ser revisionen det som angeläget att granska pandemins påverkan på regionen, och hur denna har hanterats utifrån ändamålsenlighet och intern kontroll.

Detta i tre separata, men samtidigt nära relaterade granskningar avseende:

1. Beredning och beslutsfattande i samband med Covid -19
2. Arbetsmiljö kopplat till Covid -19
3. Uppskjuten vård p g a Covid -19.

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om områdena hanterats på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Genomförda förstudier av regionernas hantering av konsekvenserna till följd av covid-19 pandemin indikerar brister inom arbetsmiljöområdet, bland annat för första linjens chefer. I Arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt regler om skyddsombudens verksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet avser 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.

Regionens revisorer har utifrån genomförd riskanalys bedömt det angeläget att göra en granskning av regionstyrelsens och nämnd för folkhälsa och sjukvårds arbetsmiljöarbete kopplat till covid-19.

## Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om regionstyrelsen och nämnd för folkhälsa och sjukvård säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete kopplat till covid-19.

Följande revisionsfrågor ska besvaras i granskningen:

1. Finns tillräckliga rutiner för riskbedömningar och handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö och efterlevs dessa? (styrning)

2. Finns dokumenterade riskbedömningar och eventuella handlingsplaner? (tillämpning)
3. Finns tillräckliga rutiner för rapportering av tillbud och skada och rapporteras tillbud och skada?
4. Finns rutiner för att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
5. Sker kontroll av att vidtagna åtgärder ger önskad effekt?
6. Genomförs ett förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud?
7. Görs en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
8. Sker rapportering till styrelsen och nämnden samt vilka eventuella beslut om åtgärder fattar styrelsen och nämnden?

### Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallag 6 kap 6 §
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2001:1, 2015:4)
- Regioninterna styrdokument relevanta för granskningen

### Avgränsning

Regionstyrelsen granskas utifrån sin samordnande och övergripande roll avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nämnd för folkhälsa och sjukvård granskas utifrån sitt ansvar för arbetsmiljön inom sitt verksamhetsområde.

Granskningen är tidsmässigt avgränsad till perioden juni 2020 - oktober 2021.

Granskningen avgränsas till Medicinsk vård och Bra Liv.

Målsättningen har varit att granskningen ska ta utgångspunkt i regionens arbetsmiljö per 2019. Detta har dock inte varit möjligt pga status på arbetsmiljön i regionen per 2019 är okänd.

### Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentgranskning av protokoll, styrande dokument samt dokumentation som avser genomförandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Enkätundersökning har skickats till 1) första linjens chefer inom Medicinsk vård och Bra Liv samt 2) till ordinarie ledamöter i Regionstyrelsen och Nämnd för folkhälsa och sjukvård. Syftet med enkätundersökningarna har varit att undersöka nöjdhet med arbetsmiljöarbetet under pandemin samt behov av utveckling.

Totalt svarade 56 av 107 respondenter på enkäten riktad till första linjens chefer vilket innebär en svarsfrekvens på 52 procent. Svaren från första linjens chefer behöver därmed tolkas med försiktighet. Totalt svarade 17 av 25 respondenter på enkäten riktad till politiska ledamöter vilket innebär en svarsfrekvens på 68 procent. Enkätundersökningarna genomfördes under oktober-november 2021.

- Intervjuer har genomförts med:

- Regionstyrelsens presidium
- Nämnd för folkhälsa och sjukvårds presidium
- Sjukvårdsdirektör medicinsk vård
- HR-direktör
- Direktör vårdcentralerna
- Ett urval av skyddsombud Bra Liv och Medicinsk vård
- Ett urval av första linjens chefer inom Bra Liv och Medicinsk vård

Totalt har tio intervjutillfällen hållits.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

# Utgångspunkter

I arbetsmiljölagen (1977:1160) regleras att arbetsmiljöansvaret åvilar arbetsgivaren. Detta innefattar bland annat att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren, i den utsträckning verksamheten kräver, dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Det finns även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) bestämmelser om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Där regleras bland annat att arbetsgivaren ansvarar för att tillse att den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har de befogenheter, resurser och den kompetens som behövs för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

I regionstyrelsens reglemente framgår att styrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Jönköpings län. Regionstyrelsen är arbetsgivare och har det övergripande strategiska personal- och kompetensförsörjningsansvaret medan respektive verksamhetsnämnd har bemannings-, kompetens- och arbetsmiljöansvar. Av reglemente för regionstyrelsens personaldelegation framgår att personaldelegationen ska:

- följa arbetet med strategiska personal- och kompetensförsörjningsfrågor utifrån styrande dokument
- särskilt följa strategiska personalfrågor inom ramen för programmet för hållbar utveckling – social hållbarhet
- följa utvecklingen i omvärlden
- initiera och bereda ärenden av strategisk karaktär inom personalområdet
- följa personalbokslut med analys och utvärdering inom personalområdet efter regionstyrelsens anvisning bereda motioner och remisser inom sitt område.
- fortlöpande rapportera till regionstyrelsen.

Av nämnd för folkhälsa och sjukvårds reglemente framgår att nämnden har personalansvar inom sina verksamhetsområden vad avser just organisation, arbetsmiljö, kompetens och bemanning.

## Påverkan av covid-19

Spridningen av covid-19 har påverkat Region Jönköpings läns verksamheter i hög utsträckning. Intervjuade beskriver hur nya, särskilda covid-enheter startades upp för att möta behovet hos covid-sjuka patienter. I pandemins inledningsskede fanns en



omfattande oro hos den personal som skulle arbeta med denna målgrupp, då rädslan för smittspridning och vad det skulle innebära att bli smittad var stor. Den nationella bristen på skyddsutrustning som rådde beskrivs ha bidragit negativt vad gäller oro och stress.

Region Jönköpings län har under pandemin i omgångar gått upp i stabsläge då också en regional särskild sjukvårdsledning upprättats. Möten i regional särskild sjukvårdsledning har hållits för beslut i frågor som är kopplade till coronaviruset och covid-19. Man har också dagligen följt mätningar av till exempel ineliggande patienter med diagnostiserad eller stark misstanke om covid-19, vårdplatser, beläggning, samtal till 1177 Telefonrådgivningen, material och bemanning.

### **Krislägesavtalet**

När SKR<sup>1</sup> definierar vad krislägesavtal innebär beskrivs krisläge som en händelse som innebär allvarliga samhällsstörningar och som medför omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen i en kommuns eller regions verksamhet. Krislägesavtalet reglerar villkor och ersättningar för arbetstagare som arbetar vid krisläge.

I Region Jönköpings län var anvisat/aktiverat under perioden januari-augusti 2021. Krislägesavtalet aktiverades bland annat inom Medicinsk vård.

---

<sup>1</sup> Sveriges kommuner och regioner

# Granskningsresultat

## Rutiner för riskbedömning

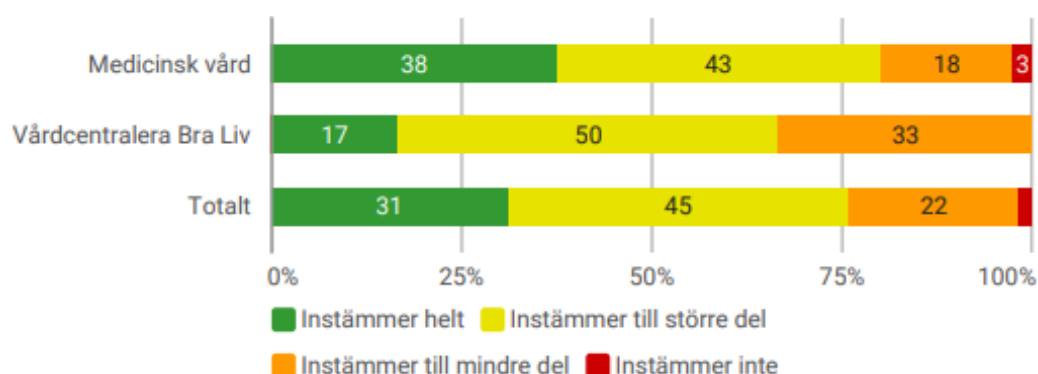
*Revisionsfråga 1: Finns tillräckliga rutiner för riskbedömningar och handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö och efterlevs dessa?*

### *lakttagelser*

Vår dokumentgranskning kan inte styrka att det finns dokumenterade rutiner eller stöddokument för *upprättande* av riskbedömningar eller handlingsplaner. Av intervjuer framkommer dock att det finns vissa mallar för riskbedömning och arbetsmiljöronnd på intranätet, men att de inte är tillräckligt bra. Det beskrivs i regionens *Arbetsmiljöpolicy* (giltig från 2020-06-11) samt *Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län* (uppdaterad 2020-06-10) att förändringsarbete ska föregås av konsekvensbedömning och handlingsplan och att företrädare på lednings- och verksamhetsnivå ansvarar för att utreda och bedöma konsekvenser vid planerade förändringar som kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall.

I vår enkätundersökning riktad till första linjens chefer inom Medicinsk vård och Bra Liv fick cheferna ta ställning till om de anser att det finns tydliga rutiner för upprättande av risk- och konsekvensanalyser och handlingsplaner kopplat till pandemin, som omfattar organisatorisk och social arbetsmiljö. Av resultatet kan vi konstatera att majoriteten av respondenterna instämmer *till större del* eller *helt* till påståendet. Samtidigt framgår en viss diskrepans mellan verksamhetsområdena. Första linjens chefer inom Bra Liv är i mindre grad positiva till påståendet vilket kan ses genom att 33 procent instämmer *till mindre del* till påståendet om det finns tydliga riktlinjer för att upprätta riskanalyser och handlingsplaner.

*Diagram 1: Det finns tydliga rutiner för upprättande av risk- och konsekvensanalyser och handlingsplaner kopplat till pandemin som omfattar organisatorisk och social arbetsmiljö.*



För samtliga påståenden har det funnits möjlighet för respondenterna att lämna kompletterande information. Av kompletterande kommentarer anges det saknas *tydliga* stöddokument för analys och uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Vid intervjuer beskrivs att det framförallt i pandemins inledande skede förekom en rad snabba beslut vad gäller exempelvis omorganisering, anpassning av arbetet och flytt av

personal, vilket medförde utmaningar kring att fullt ut hinna med att genomföra och dokumentera riskbedömningar och handlingsplaner. Enligt uppgift från representanter från vårdcentralerna Bra Liv uppges det ha funnits stöd genom en supportgrupp som upprättats till följd av pandemin och som bland annat tillhandahållit stöd vid genomförande av riskbedömning.

Intervjuade förmedlar en i huvudsak samstämmig bild av att samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer förstärkts under pandemin och att samverkansorganisationen i stort har fungerat. Fackliga företrädare uppges ha medverkat vid upprättande av riskbedömningar. Det beskrivs dock att en del vårdcentraler inte har full facklig representation vilket försvårar facklig medverkan.

### *Bedömning*

*Finns tillräckliga rutiner för riskbedömningar och handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö och efterlevs dessa?*

#### **Bedömning: Nej.**

Bedömningen baseras på att det av dokumentanalys framgår att det inte finns tillräckliga riktlinjer/mallar för *hur* riskbedömningar och handlingsplaner i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter ska tas fram. Vi noterar att det i dokument, intervjuer och enkät är tydligt att riskbedömningar och handlingsplaner *ska* tas fram, och vem som ska ta fram dem.

Efterlevnad bedöms i revisionsfråga 2.

### **Dokumenterade riskbedömningar**

*Revisionsfråga 2: Finns dokumenterade riskbedömningar och eventuella handlingsplaner? (tillämpning)*

#### *lakttagelser*

Inom ramen för granskningen har vi fått del av flertalet riskbedömningar för verksamhetsområdena Medicinsk vård och vårdcentralerna Bra Liv under år 2020 och år 2021.

Samtliga riskbedömningar är upprättade enligt samma struktur där en skattning gjorts utifrån sannolikhet (S) (fyrgradig skala där 1=mycket liten sannolikhet och 4=mycket stor sannolikhet) samt allvarlighetsgrad (A) (fyrgradig skala där 1=mindre allvarlighetsgrad och 4=katastrofal allvarlighetsgrad). Värdet av dessa två faktorer multipliceras sedan med varandra för att få fram en konsekvensbedömning (K) ( $K=S \times A$ ). Ju högre värde den identifierade risken får desto desto större konsekvens bedöms den få.

Risker som bedömts ha stora konsekvenser är exempelvis:

- risk för smitta för medarbetare
- oro kring krislägesavtal
- risk för att medarbetare orsakar smittspridning
- risk för resursbrist och otillräcklig bemanning
- risk för överbeläggning.

Även ökad arbetsbelastning och ohälsa hos chefer och medarbetare identifieras som stor risk.

Åtgärder för detta anges i riskbedömningarna vara information kring avtal, kontinuerliga avstämningar i arbetsgruppen, tydliga hygien- och smittskyddsrutiner samt tillgång till skyddsutrustning, provtagning av personal vid misstanke om covid-19 samt kontinuerliga avstämningar gällande schema och bemanning med möjlighet att avbryta ledighet. Förslag till åtgärd riktad mot chefer är HR-stöd och stöd i ledningsgrupp och för medarbetare schemarotation för att möjliggöra återhämtning.

Risker som bedöms ha något lägre konsekvenser, men ändå förhållandevis stora är exempelvis risk för etisk stress och ställningstaganden. Åtgärder som ska vidtas är kontinuerlig dialog med chef och tydliga överrapporteringsrutiner.

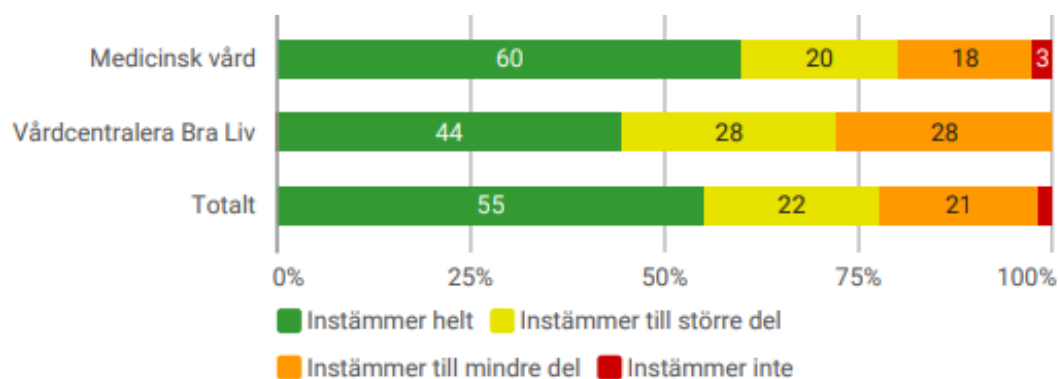
Riskbedömningar har även gjorts för arbetsuppgifter vid graviditet samt kopplat till vaccination. Åtgärder är bland annat att gravida medarbetare inte ska arbeta med patienter som är misstänkt men ännu inte bekräftat smittade av covid-19 eller på covidmottagning. Avseende vaccinering ska åtgärder vidtas i form av anpassade lokaler, introduktion till ny personal samt att anställa timvikarier för att täcka upp bemanningsbehovet.

Av riskbedömningarna framgår inte när eventuella handlingsplaner eller åtgärder ska upprättas utifrån/baserat på värdet av beräknade konsekvensbedömningar. Dock anger samtliga riskbedömningar vilka åtgärder som ska vidtas och ansvarig över åtgärderna. En del riskbedömningar innehåller även när åtgärder ska vara klara samt vilken uppföljning som ska ske. Hur uppföljningar ska ske preciseras dock inte utan beskrivs övergripande i form av att uppföljning ska ske "kontinuerligt" eller "dagligen".

Vi har för granskningen efterfrågat men inte fått ta del av några upprättade handlingsplaner utifrån genomförda riskbedömningar.

I vår enkätundersökning har första linjens chefer har fått ta ställning till huruvida risk- och konsekvensanalyser samt handlingsplaner kopplat till pandemin upplevs ha upprättas vid arbetsplatsen. Av resultatet framgår att majoriteten instämmer *helt* eller *till större del* i påståendet om att risk- och konsekvensanalyser genomförs. Samtidigt framgår att 21 procent *till mindre del* anser att detta sker. Ett något mindre positivt resultat kan ses för vårdcentralerna Bra Liv.

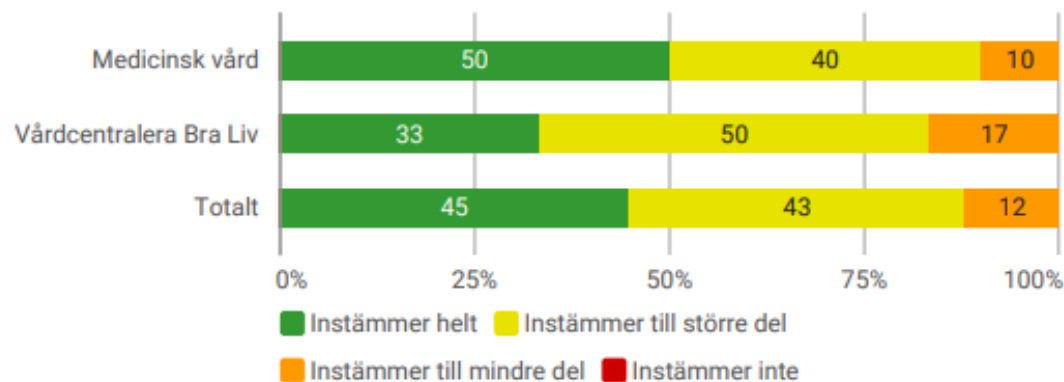
*Diagram 2: Risk- och konsekvensanalyser (kopplat till pandemin) genomförs vid behov på min arbetsplats*



Av intervjuer med representanter från förvaltningsledning beskrivs att det har legat stort fokus på att undersöka arbetsmiljön för chefer och medarbetare under pandemin. Dock uppges det ha funnits situationer då det varit svårt att hinna genomföra riskbedömningar vilket kopplas till pandemins utveckling och behov av snabba verksamhetsförändringar.

Avseende påståendet om handlingsplaner kopplat till pandemin upprättas vid arbetsplatsen ställer sig majoriteten av respondenterna positiva till påståendet. Dock kan viss diskrepans ses mellan första linjens chefers uppfattning inom Medicinsk vård och Bra liv. Resultatet visar att 50 procent av respondenterna inom Medicinsk vård instämmer *helt* till påståendet medan 50 procent av respondenter inom Bra liv *instämmer till större del*.

*Diagram 3: Handlingsplaner (kopplat till pandemin) upprättas vid behov på min arbetsplats*



Av kompletterande kommentarer framkommer varierande uppfattningar kopplat till de två påståendena ovan. Å ena sidan uppges tidsbrist vara orsak bakom att risk- och konsekvensanalyser inte alltid genomförts, å andra sidan uppges det det inte ha genomförts så många risk- och konsekvensanalyser som under pandemin. Avseende påståendet kopplat till handlingsplaner framkommer av kommentarerna att åtgärder ofta vidtas direkt varför handlingsplaner inte alltid upprättas.

### *Bedömning*

*Finns dokumenterade riskbedömningar och eventuella handlingsplaner? (tillämpning)*

**Bedömning: Delvis.**

Bedömningen baseras på att intervjuade ger uttryck för att man löpande genomfört risk- och konsekvensanalyser kopplade till pandemins påverkan på verksamheten samt att

det finns flera exempel på dokumenterade riskbedömningar. Vi har för granskningen efterfrågat men inte tagit del av några handlingsplaner.

Vidare är vår bedömning att det saknas en samlad bild över organisationens följsamhet till överenskomna arbetssätt inom området.

### **Rutiner och förbättringsarbete - tillbud och skada**

*Avsnittet omfattar följande revisionsfrågor:*

*Revisionsfråga 3: Finns tillräckliga rutiner för rapportering av tillbud och skada och rapporteras tillbud och skada?*

*Revisionsfråga 6: Genomförs ett förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud?*

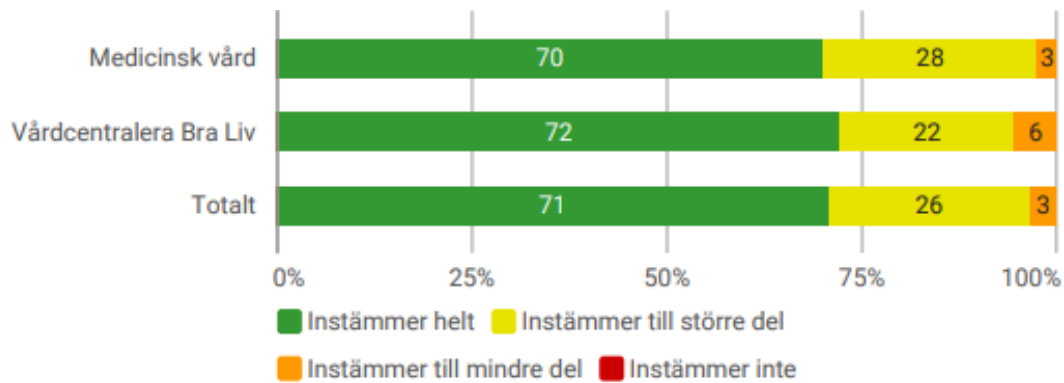
#### *lakttagelser*

##### **Rutiner**

Region Jönköpings HR-avdelning har upprättat rutin *Anmälan och dokumentation av allvarliga tillbud och arbetssjukdomar kopplade till Corona* (uppdaterad från 2021-03-12). Av rutinen framgår hänvisning till berörd myndighets hemsida för anmälan, riktlinjer för när och hur anmälan ska ske samt hur anmälan ska dokumenteras i regionens tillbuds- och arbetsskadesystem *Synergi*. Rutinen fördelar även arbetsgång för anmälan avseende allvarligt tillbud, arbetssjukdom och biverkningar och skador av vaccination kopplade till covid-19. **Vi har även tagit del av ett utbildningsmaterial om regionens process för tillbud och andra avvikelser.**

Resultatet av vår enkätundersökning visar på att 71 procent av första linjens chefer som medverkat i vår undersökning instämmer helt till påståendet om att det finns tydliga rutiner för hur tillbud och olycksfall ska rapporteras. 26 procent av respondenterna instämmer till stor del till påståendet.

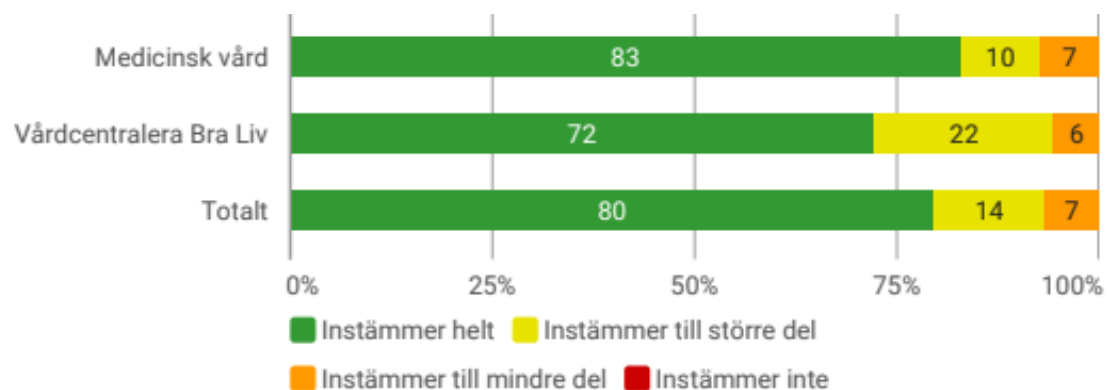
*Diagram 4: På min arbetsplats finns tydliga rutiner för hur tillbud och olycksfall kopplat till pandemin ska rapporteras*



Vid intervjuer förmedlas en uppfattning om att rapportering av olycksfall och tillbud sker i Synergi, men att det sannolikt finns ett mörkertal. De intervjuade förmedlar varierande uppfattningar om huruvida rapporteringen ökat eller minskat under pandemin. Bland de intervjuade nämns att statistik visat att antalet rapporteringar har halverats sedan pandemins start. Tidsbrist framhålls som den främsta orsaken till att rapportering inte alltid görs. Det framhålls också finnas en utvecklingspotential vad gäller användarvänligheten i Synergi. Intervjuade ger uttryck för att det som rapporteras in i Synergi alltid analyseras men att det under pandemin funnits begränsade möjligheter att dokumentera eventuella vidtagna åtgärder.

Sammantaget visar vår enkätundersökning att 80 procent av första linjens chefer känner sig trygga med att kunna diskutera arbetsmiljön kopplat till pandemin med närmaste chef.

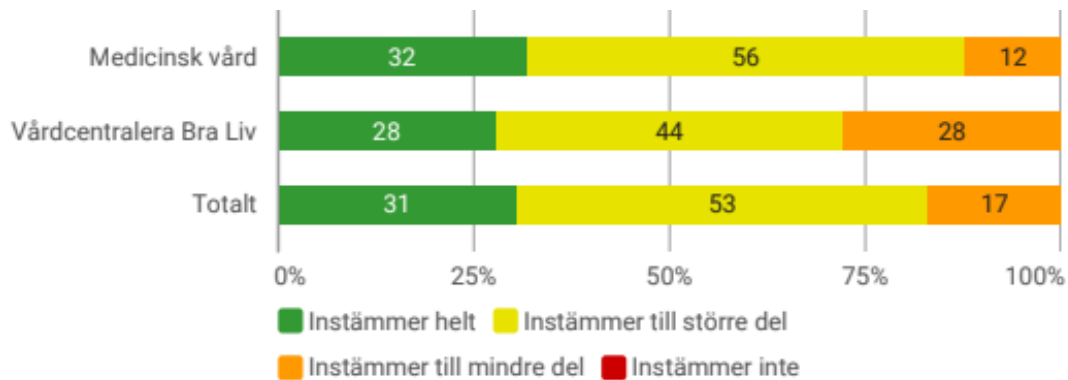
*Diagram 5: Jag känner mig trygg med att öppet kunna diskutera brister i arbetsmiljön kopplat till pandemin med min chef i organisationen*



## Förbättringsarbete

På påståendet om första linjens chefer anser att det vid behov vidtas åtgärder när brister i arbetsförhållandena kopplat till pandemin identifierats kan viss diskrepans ses inom de två verksamhetsområdena. Generellt instämmer majoriteten *helt* eller *till större del* till påståendet, samtidigt som 28 procent av första linjens chefer inom vårdcentralerna Bra Liv instämmer *till mindre del*.

*Diagram 6: Vid behov vidtas åtgärder när brister i arbetsförhållandena kopplat till pandemin identifierats*



Av kompletterande kommentarer framkommer att resursbrist påverkat möjlighet att vidta åtgärder samt att det funnits brist på material (exempelvis skyddsutrustning).

Enligt uppgift vid intervjuer följs inrapporterade tillbud upp inom ramen för samverkansstrukturen och i synnerhet i skyddskommittén. **Det ska finnas ärendesamordnare inom varje verksamhetsområde som ska arbeta med samordning och genomförande av förbättringsförslag.** Rapportering till politisk nivå beskrivs ske i de fall som mönster på en strukturell nivå går att urskilja.

Intervjuade betonar att konsekvenser av pandemin kommer att finnas kvar i organisationen under lång tid framöver. Det handlar exempelvis om att ta ikapp den vårdskuld som byggts upp samtidigt som man behöver ta hand om sliten personal.

#### *Bedömning*

*Revisionsfråga 3: Finns tillräckliga rutiner för rapportering av tillbud och skada och rapporteras tillbud och skada?*

**Bedömning: Delvis.**

Bedömningen baseras på att det av dokumentanalys, intervjuer och enkät kan styrkas att det finns kända system och arbetssätt för rapportering av tillbud och skada. Bedömningen baseras även på att rapportering av tillbud och skada har skett i varierande utsträckning i olika verksamheter (på enskilda enheter) under granskningsperioden.

*Revisionsfråga 6: Genomförs ett förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud?*

**Bedömning: Nej.**

Bedömningen baseras på att det varken i dokumentanalys eller i våra intervjuer kan styrkas att det skett ett systematiskt förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud under granskningsperioden.



## Rutiner för organisatoriska och sociala arbetsmiljön

### Revisionsfråga 4: Finns rutiner för att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4) syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskrifterna gör bland annat gällande att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Vidare ska arbetsgivaren se till så att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

#### lakttagelser

Vision och riktning för Region Jönköpings arbetsmiljöarbete beskrivs och fastställs i regionens arbetsmiljöpolicy. Policyn beskriver att arbetsmiljöarbetet bland annat ska bedrivas genom att:

- förebyggande undersöka, bedöma och åtgärda risker i det dagliga arbetet

Krav på kunskap och kompetens för de som ska bedriva ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete fastställs i instruktion för uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Region Jönköpings län. Instruktionen fastställer även att ansvar över arbetsmiljöuppgifter fördelas från lednings- till verksamhetsnivå för respektive sjukhus avseende att:

- Undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (AFS 2001:1).

Uppgiftsfördelningen fastställer att verksamhetschef eller motsvarande har ansvar över att:

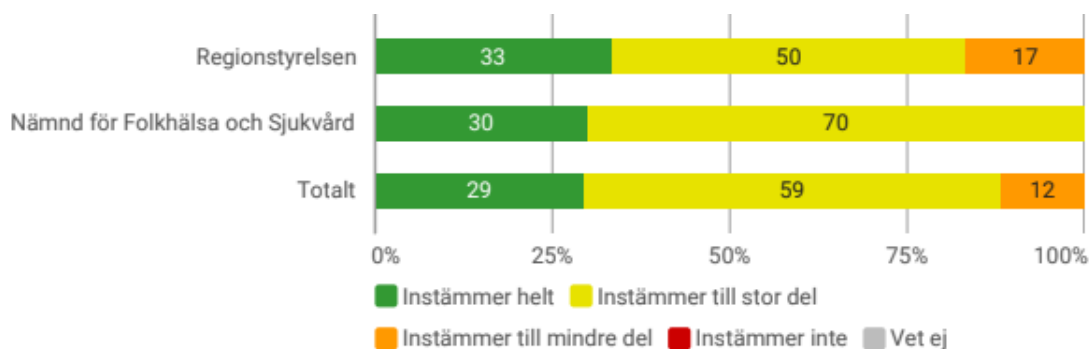
- Ansvara för att utreda och bedöma konsekvenser vid planerade förändringar som kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall.
- Kontinuerligt, minst en gång årligen, informera direktör eller motsvarande om handlingsplanen för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet inom kliniken/området.
- Ansvara för att underställda chefer tillsammans med skyddsombud/arbetsmiljöombud genomför riskbedömningar och arbetsmiljöronder.
- Utreda, åtgärda och följa upp avvikelser i Synergi.

Motsvarande uppgiftsfördelning likt ovan finns för chefer underställda verksamhetschefer, samt att:

- Ansvara för att arbetsinstruktioner, rutiner och säkerhetsföreskrifter finns och används på arbetsplatsen.
- Se till att personlig skyddsutrustning används och underhålls i enlighet med instruktioner.
- Leda arbetets planering med särskild uppmärksamhet på hög arbetsbelastning och övertidsuttag samt se till att tid ges för återhämtning och vila.

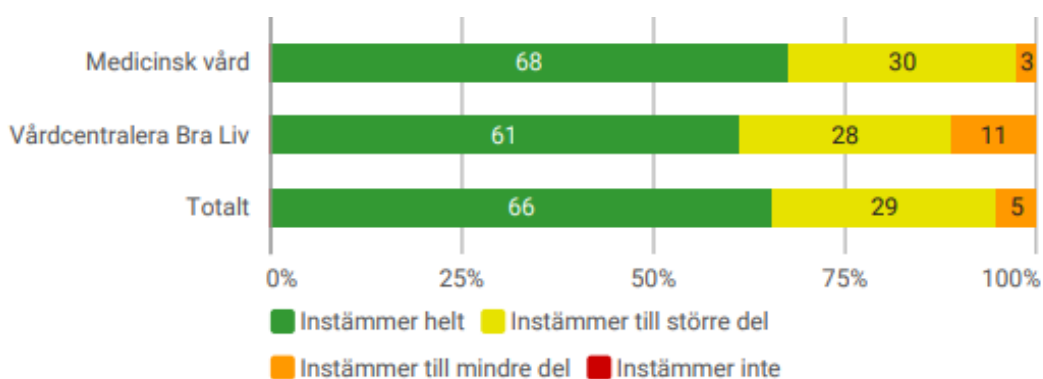
I vår enkätundersökning riktad till förtroendevalda i Regionstyrelsen och Nämnd för Folkhälsa och Sjukvård fick respondenterna ta ställning till om de anser att det finns goda förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom deras respektive ansvarsområde. Av resultatet kan ses att ledamöterna generellt anser att detta finns.

*Diagram 7: Det finns goda förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom styrelsens/nämndens ansvarsområde.*



Vidare fick första linjens chefer ta ställning till om de ansåg att arbetsplatsen utgår från bestämmelserna i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö. Resultatet visar på att över 60 procent av första linjens chefer instämmer *helt* till påståendet.

*Diagram 7: På min arbetsplats utgår vi ifrån bestämmelserna i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö.*



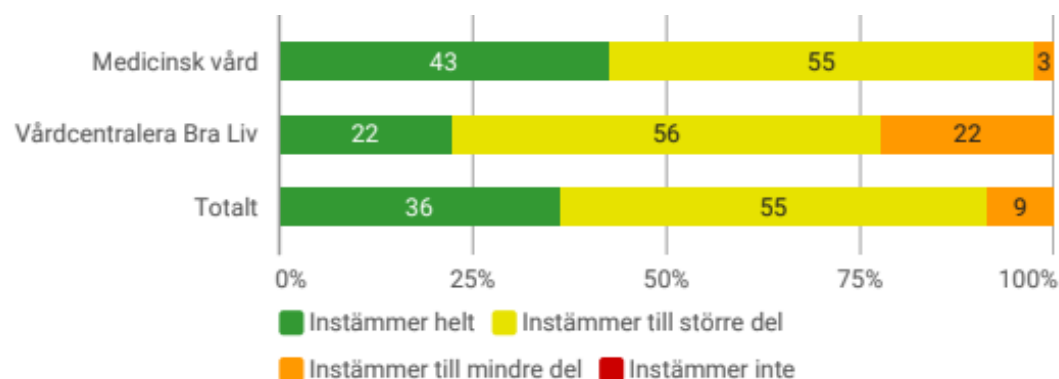
Till stöd för medarbetarnas arbetsmiljö under pandemin har ett antal dokument tagits fram. Ett dokument omfattar metoder för återhämtning och innehåller länkar till andra

stöddokument från bland annat SKR<sup>2</sup> men även internt. Ett annat stöddokument omfattar en så kallad verktygslåda för att behandla återhämtning och omfattar länkar riktad mot bland annat medarbetare, inför arbetsplatsträffar samt övergripande för organisationen.

På regionens intranät finns information om uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland annat fastställs att årlig uppföljning ska ske av ansvarig chef tillsammans med skyddsombud. Samtidigt har vi i vår granskning efterfrågat men inte kunnat styrka att det finns en strukturerad planering, årshjul eller likande för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas eller följas upp.

Vår enkätundersökning riktad till första linjens chefer inom Medicinsk vård och Bra Liv visar dock att majoriteten instämmer *helt* eller *till större del* till påståendet om det material som finns är tillräckligt för att säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi noterar att 22 procent av cheferna inom Bra Liv *instämmer till mindre del* till påståendet.

Diagram 8: Jag anser att det material min arbetsplats arbetar utifrån under pandemin (t.ex. checklistor, rutiner) är tillräckligt för att säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete

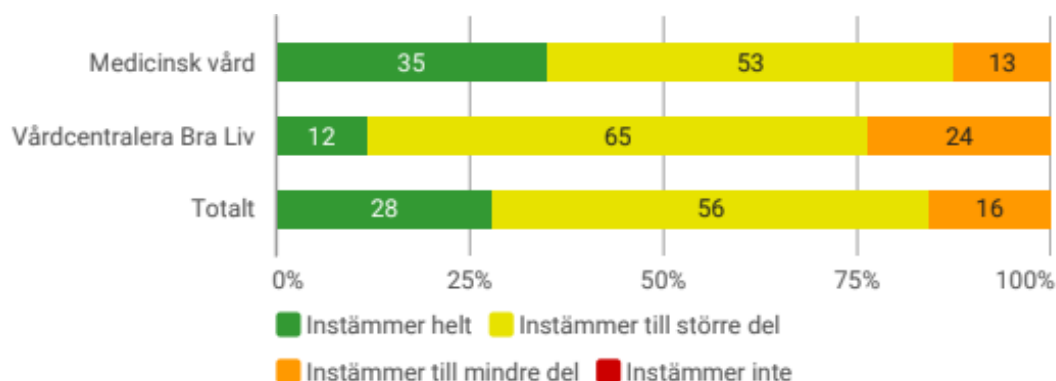


Vidare anser sig majoriteten av cheferna även ha god kunskap om de styrande dokument som finns kopplat till pandemin, vilket illustreras i diagrammet nedan. Även här ses att 24 procent av cheferna inom Bra Liv instämmer *till mindre del* till påståendet. Av kompletterande kommentarer framkom att den höga arbetsbelastningen till följd av pandemin har påverkat verksamhetens möjlighet att prioritera arbetsmiljöarbetet. Det anges finnas en vision för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas men att tid och

<sup>2</sup> Sveriges Kommuner och Regioner, läs mer på: <https://www.uppdragpsyiskhalsa.se/wp-content/uploads/2021/03/20210208-V%C3%A4gledning-f%C3%B6r-%C3%A5terh%C3%A4mtning-%E2%80%93-st%C3%B6d-till-chefer-och-HR.pdf>.

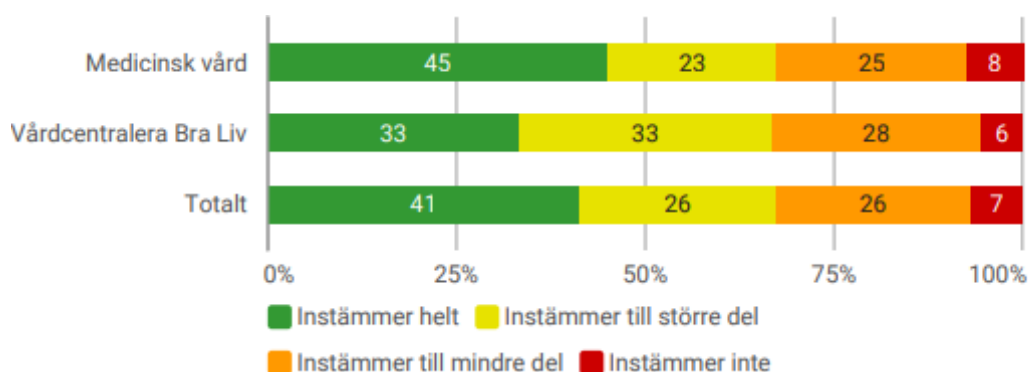
personalresurser påverkar möjligheten till att bedriva ett sådant arbetsmiljöarbete under pandemin.

Diagram 9: Jag bedömer att jag har god kunskap om de styrande dokument som finns gällande arbetsmiljö kopplat till pandemin



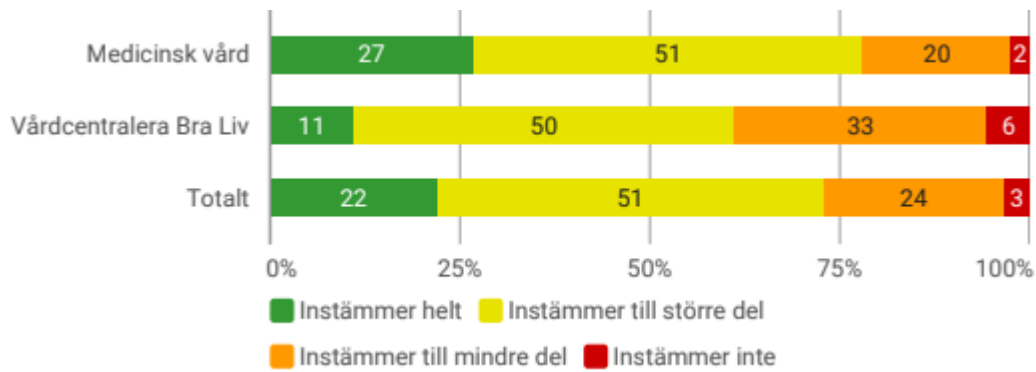
Ett utvecklingsområde som identifieras utifrån resultatet av vår enkätundersökning är förekomst av arbetsmiljöundersökningar under pandemin. 33 respektive 34 procent av första linjens chefer instämmer *till mindre del* eller *inte* i påståendet om det genomförs arbetsmiljöundersökningar kopplat till pandemin.

Diagram 10: På min arbetsplats genomförs löpande och regelbundna undersökningar av arbetsmiljön för att säkerställa en god arbetsmiljö kopplat till pandemin (t.ex. skyddsronder)



Av kompletterande kommentarer återkommer beskrivningar om att det har varit oerhört hög belastning på verksamheterna under pandemin vilket upplevs ha begränsat möjlighet till att undersöka arbetsmiljön. Det framkommer även att en del respondenter hade önskat ett större chefsstöd i pandemins inledande fas för att kunna hantera bland annat arbetsmiljöfrågor. Totalt instämde 27 procent av första linjens chefer *till mindre del* eller *inte* till påståendet om de upplevde sig få stöd i frågor som rör arbetsmiljön kopplat till pandemin.

Diagram 11: Jag tycker att jag i min chefsroll får ett gott stöd i frågor som rör arbetsmiljön kopplat till pandemin



En utmanande del i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön under covid-19-pandemin beskrivs vid intervjuer vara dels rädslan för att som medarbetare själv bli smittad, men också den stress som det för många innebar när medarbetare flyttades för att arbeta inom andra avdelningar än man normalt sett har sin tillhörighet. Intervjuade beskriver att man tog lärdom av att det i samband med första vågen inte upplevdes fungera särskilt väl att tvångsflytta medarbetare. Till andra vågen förstärktes därför graden av frivillighet, där man från arbetsgivarens håll i större utsträckning försökte tillmötesgå enskilda medarbetares behov och önskan. Riktlinjer för hur flytt av personal ska gå till togs fram och introduktionen för de som tillfälligt kom och arbetade på arbetsplatsen stärktes. Kommunikationen kring vilka medarbetare som ska arbeta var uppges emellanåt ha varit bristande. Som en följd av de utmaningar som pandemin medfört beskrivs möjligheten till att ta ut semester ha varit begränsad, både på chefs- och medarbetarnivå.

Vid intervjuer ges uttryck för hur det även bland andra personalgrupper än de som normalt sett arbetar inom hälso- och sjukvården fanns en stor oro för att bli smittad av covid-19, inte minst i början av pandemin. Detta beskrivs ha tagit sig uttryck i form av att viss personal inte vågade befinna sig i hälso- och sjukvårdens lokaler vilket fick negativa effekter på exempelvis när teknisk utrustning behövde servas etc.

Mot bakgrund av den stora mängd frågor som verksamheterna hade att hantera vad gäller hanteringen av covid-19-pandemin och dess följder inrättades exempelvis dagliga avstämningar där aktuella frågeställningar kunde hanteras. Inom Bra Liv inrättades en särskild mailkanal som i praktiken innebar att två läkare bevakade en särskild mailadress och svarade på frågor från verksamhetens chefer.

Intervjuade förmedlar en uppfattning om att det inte är helt tydligt hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker samt huruvida varje chef är införstådd med vad arbetsmiljöansvaret innebär. Det beskrivs finnas en arbetsmiljöutbildning som varje ny chef (och skyddsombud) ska genomgå men vad gäller chefer som haft sin roll under längre tid erbjuds ingen fortbildning/påfyllning på området. Det uppges ha pågått ett arbete med att digitalisera processen kring arbetsmiljöutbildningen varför de varit pausade under en tid. **Enligt intervjuade har dock utbildningen varit igång under 2021 i digital form.** Enligt intervjuade är det även oklart om regionen som arbetsgivare håller koll på vilka chefer som genomgått utbildningen och vilka som inte gjort det. Det uppges inte finnas någon kännedom att någon chef, av pandemirelaterade orsaker, ska ha återlämnat delegerade arbetsmiljöuppgifter.

## Bedömning

### Finns rutiner för att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

#### Bedömning: Delvis.

Bedömningen baseras på att det finns en dokumenterad ansvarsfördelning för arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Bedömningen baseras också på att vi inte kunnat styrka att det finns en strukturerad planering, årshjul eller likande för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas eller följas upp. Bedömningen baseras avslutningsvis på att det finns indikationer på att arbetsgivaren inte sett till så att det funnits tillräckliga förutsättningar att omsätta kunskaper om arbetsmiljöarbete i praktiken under granskningsperioden.

## Kontroll av vidtagna åtgärder

### Revisionsfråga 5: Sker kontroll av att vidtagna åtgärder ger önskad effekt?

#### Iakttagelser

För granskningen har vi för verksamhetsområde Medicinsk vård fått del av *Uppföljning av riskbedömningar* (daterad 2020-06-29). Av uppföljningen framgår att syftet varit att identifiera styrkor och svagheter inom verksamheterna som uppstått under covid-19, men även att uppmärksamma om det tillkommit andra risker som behöver åtgärdas under 2020. Uppföljningen har skett genom att företrädare från respektive verksamhet (ambulanssjukvård, geriatriska kliniken, infektionskliniken, medicin-geriatriska klinikerna och medicinkliniken) inom Medicinsk vård träffas tillsammans med fackliga parter på samverkansmöten för att gå igenom upprättade riskbedömningar och sedan sammanställa en skriftlig rapport av iakttagelserna.

Generellt är uppföljningen av beskrivande karaktär och huruvida vidtagna åtgärder, utifrån tidigare identifierade risker gett önskad effekt framgår inte tydligt. Dock noterar vi följande effekter:

- inom ambulanssjukvården samt medicin-geriatriken anses det nu finnas god tillgång till skyddsutrustning.
- SOS Alarms uppdrag har tydliggjorts för att fördela belastning över ett arbetspass och på så sätt säkerställa återhämtning och minska oro bland medarbetare.
- inom infektionskliniken har färre individer med misstänkt covid-19 kommit in till receptionen efter att vårdcentralen tagit över provtagningen.
- nytt jourssystem har underlättat arbetssituationen för läkargruppen inom infektionskliniken.
- inom medicinkliniken har 2-bäddrum gjorts om till enkelrum för covid-19 misstänkta i syfte att minska oro för smittspridning.

Vid intervjuer med representanter inom Medicinsk vård framhålls att motsvarande uppföljning inte skett för år 2021. Vi kan genom vår granskning inte heller se att

motsvarande uppföljning av effekter kopplat till åtgärder för identifierade risker har följts upp inom vårdcentralerna Bra Liv.

Vid intervjuer ges uttryck för att dokumentationen av genomförda åtgärder sannolikt brister på vissa håll. Det framhålls att många åtgärder har vidtagits mot bakgrund av identifierade behov, men att tiden inte alltid funnits tid för att dokumentera vilka åtgärder som vidtagits samt vilka effekter dessa gett. Det uppges att återkoppling på Synergi-rapporter kunnat dröja länge i de fall som det inte rört sig om akuta problem.

### *Bedömning*

*Sker kontroll av att vidtagna åtgärder ger önskad effekt?*

**Bedömning: Nej.**

Vi noterar att åtgärder har beslutats. Bedömningen baseras på att det inte i tillräcklig utsträckning går att styrka att någon kontroll av åtgärders effekt har genomförts vid tid för granskningen. Vi noterar dock att viss uppföljning genomförts inom Medicinsk vård under 2020.

### **Uppföljning av arbetsmiljöarbetet**

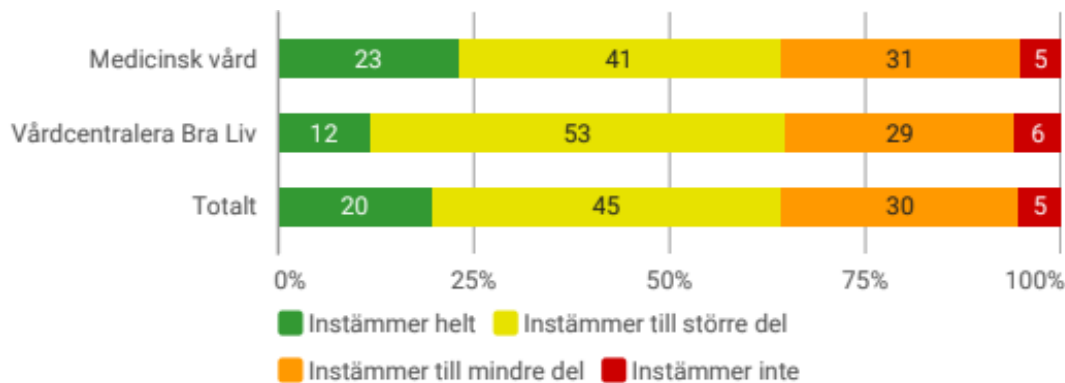
*Revisionsfråga 7: Görs en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?*

*I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt och om det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerat bra ska det förbättras.*

### *Iakttagelser*

Som nämndes i tidigare avsnitt framgår på regionens intranät att en årlig uppföljning ska genomföras, men vi kan i granskningen i övrigt inte styrka att det finns en strukturerad planering, årshjul eller likande för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp. Detta stärks av resultatet från vår enkätundersökning där 35 procent av första linjens chefer *till mindre del* eller *inte* instämmer till påståendet om att det finns en tydlig struktur för hur arbetsmiljöarbetet kopplat till pandemin följs upp.

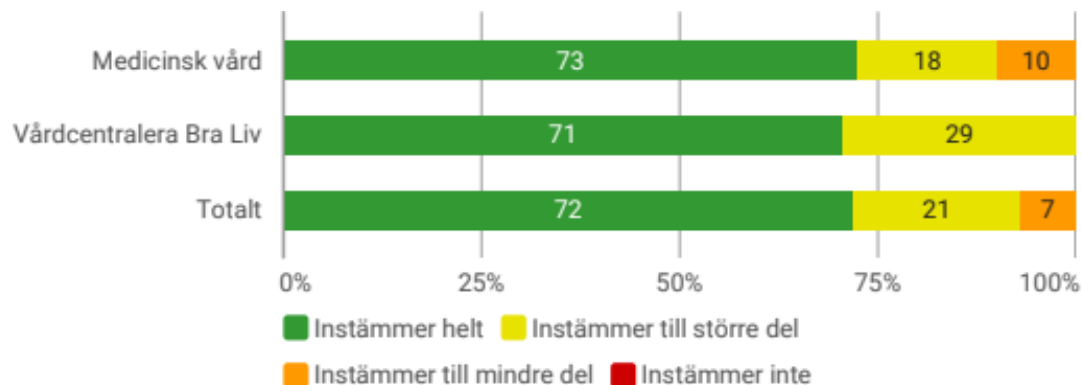
*Diagram 12: Jag anser att det finns en tydlig struktur för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplat till pandemin följs upp*



Av kompletterande kommentarer framkommer att det uppges finnas forum för att diskutera arbetsmiljön på både lednings- och verksamhetsnivå men att det saknas en tydlig struktur för uppföljning.

Samtidigt visar enkätresultatet att 93 procent av cheferna instämde *helt* eller *till större del* till att det sker en tillräcklig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Diagram 13: Det sker en tillräcklig uppföljning (minst årligen) av det systematiska arbetsmiljöarbetet



Vid intervju med representanter från Nämnd för Folkhälsa och Sjukvård uppges arbetsmiljöfrågor ha varit uppe i regionstyrelsens personaldelegation.

Vidare framkom vid intervju att det under 2021-2022 pågår ett arbete med att implementera ett digitalt system för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Systemet är tänkt att fungera som ett stöd i bland annat dokumentationen av arbetet och även möjliggöra aggregering av data samt underlätta analyser utifrån dessa.

Av regionens *Årsredovisning 2020* framgår statistik avseende sjukfrånvaro, arbetsolyckor/skador och tillbud och medarbetarsamtal (målvärde 90 procent, utfall år 2020 79 procent). Den totala sjukfrånvaron och arbetsolyckor/skador och tillbud har ökat år 2020 jämfört med år 2019. Den enskilt största orsaken till arbetsolyckor/skador är kontakt (även inandning) med kemiskt ämne eller smittämne. Även antalet tillbud kan till



stor del härröras till coronapandemin, exempelvis att rutiner brustit i samband med smittade patienter.

Vidare framgår av uppföljningen att planerade initiativ för att förbättra arbetsmiljön till viss del har skjutits upp på grund av pandemin. Arbete med resultat från medarbetarundersökningen uppges vara att fortsatt arbeta med att säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetarna.

### *Bedömning*

#### *Görs en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet?*

#### **Bedömning: Nej.**

Bedömningen baseras på att det inte har genomförts en övergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet till styrelse eller nämnd i enlighet med föreskrift. Bedömningen baseras även på att det inte går att styrka att hur regionens olika verksamheter följer upp sitt arbetsmiljöarbete. Vi noterar avslutningsvis att det inte finns tillräckliga underlag för att bedöma hur regionens arbetsmiljö har förändrats sedan tiden före pandemin.

### **Återrapportering till styrelse och nämnd**

#### *Revisionsfråga 8: Sker rapportering till styrelsen och nämnden samt vilka eventuella beslut om åtgärder fattar styrelsen och nämnden?*

#### *lakttagelser*

Från granskning av sammanträdesprotokoll noterar vi att följande ärenden som berör arbetsmiljö har varit upp i Regionstyrelsen eller Nämnd för Folkhälsa och Sjukvård år 2020/2021:

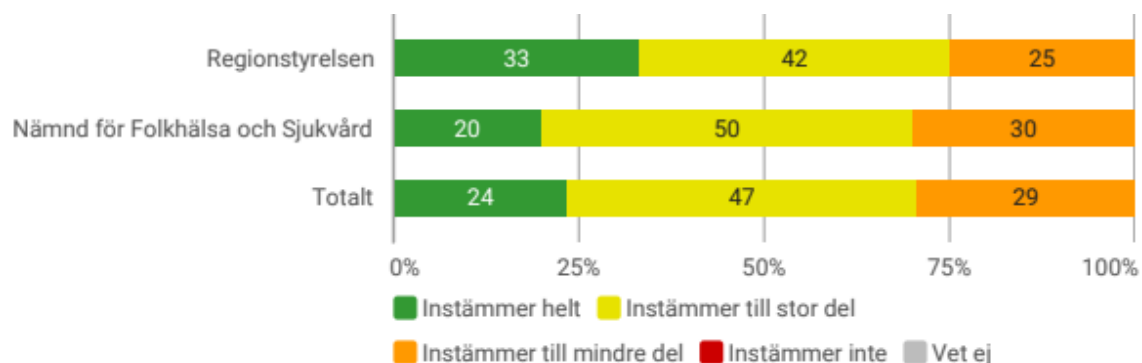
*Tabell 1. Beslut/rapportering till Regionstyrelsen (RS) eller Nämnd för Folkhälsa och Sjukvård (NFoS), juni 2020 - november 2021.*

<b>Organ</b>	<b>Ärende</b>	<b>Rubrik</b>	<b>Yttrande/beslut/information</b>
RS	2020-09-22 § 174	Situationen på intensivvården	Regiondirektör och HR-direktör informerar avseende hantering av fråga om arbetsmiljö samt hur formerna för central samverkan kan förbättras och utvecklas.
NFoS	2020-11-17 § 177	Aktuell information	Hälso- och sjukvårdsdirektör informerar om att beslut fattats med anledning av covid-19, bla att tillfälligt stänga personalgym på länets sjukhus.
NFoS	2021-12-31 § 219	Aktuell information med anledning av covid-19	Hälso- och sjukvårdsdirektör informerar om att medarbetare har gått upp i arbetstid och att

			beordring av vårdanställda har förekommit och kommer vid behov att fortsätta ske. Konsekvenser av beordrat arbete har resulterat i mer helgarbete och avbruten semester för de anställda.
NFoS	2021-03-18 § 45	Aktuell information om covid-19 läget inom hälso- och sjukvården	För att klara bemanning på covid-vårdplatser och IVA förlängs krislägesavtal
RS	2021-08-17 § 128	Omdisponeringar av budget för att kompensera för ökade kostnader/minskade intäkter som är direkt kopplade till coronapandemin.	Styrelsen beslutande om att godkänna att Nämnd för Folkhälsa och Sjukvård kompenseras med 243 mnkr år 2021 för att täcka merkostnader kopplade till coronapandemin.
RS	2021-09-28 § 155	Regionala bilder - statistik och fakta	Vid sammanträdet presenterades kostnader kopplat till krislägesavtalet för perioden januari-juni 2021, vilket uppgick till 113 mnkr.

I vår enkätundersökning riktad till förtroendevalda i regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård fick ledamöterna ta ställning till huruvida rapportering skett. Resultatet visar att 24 procent instämmer *helt* till påståendet, 47 procent *till stor del* och 29 procent *till mindre del*.

Diagram 14: Arbetsmiljön följs regelbundet upp och resultatet rapporteras till styrelsen/nämnden i tillräcklig utsträckning



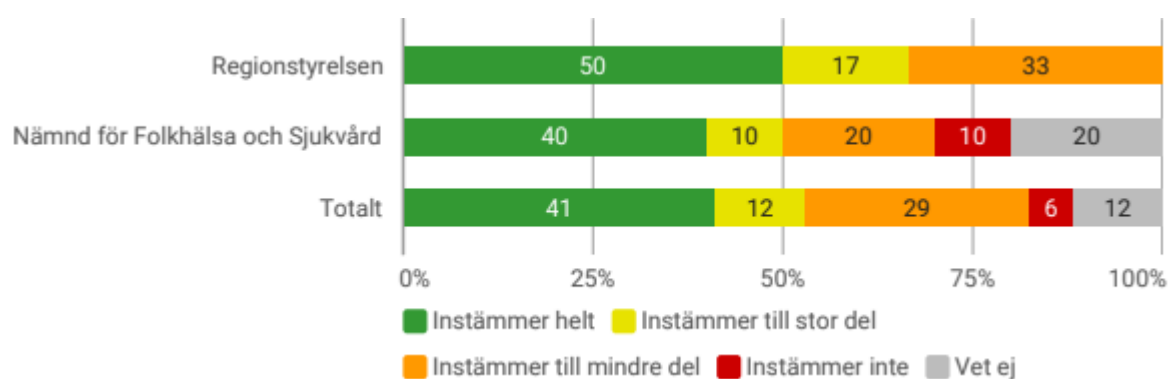
Av kompletterande kommentarer anges att löpande rapportering sker av regiondirektören och hälso- och sjukvårdsdirektören. Samtidigt ger kommentarerna uttryck för att uppföljning av arbetsmiljön kan ske mer frekvent och även mer

verksamhetsspecifikt. Att rapportering avseende läget utifrån covid-19 sker löpande bekräftas även i intervjuer med politiska företrädare.

Vid granskning av regionstyrelsens protokoll kan ses att hälso- och sjukvårdsdirektören 2021-05-11 § 69 samt 2021-06-08 § 88 har lämnat information om pandemin. Det framgår inte av protokollen vilken information som lämnats.

Ett utvecklingsområde som identifierats genom vår enkätundersökning riktad till förtroendevalda avser aktiva beslut om åtgärder avseende arbetsmiljön. För påståendet om styrelsen/nämnden fattar beslut om aktiva åtgärder kan ses att hälften av respondenterna instämmer *till mindre del* och *inte* till påståendet. Samtidigt svarar 12 procent *vet ej*.

*Diagram 15: Styrelsen/nämnden fattar vid behov beslut om aktiva åtgärder avseende arbetsmiljön*



Av kompletterande kommentarer framkommer att det i en del fall fattats beslut om utredningar för arbetsmiljön. Det framkommer även att åtgärder för att förbättra arbetsmiljön hänvisas till tjänstepersonsorganisationen.

Utöver det som ovan beskrivits framkommer vid intervjuer att Nämnden för Folkhälsa och Sjukvård gett verksamheten i uppdrag att se över samverkansstrukturen, i syfte att se över om den fungerar på ett optimalt sätt.

Sammantaget beskrivs vid intervjuer att det sker en löpande rapportering avseende exempelvis sjukfrånvaro och andra arbetsmiljörelaterade parametrar, men framförallt utifrån tilldelade uppdrag och inte samlat i exempelvis någon årsrapport eller motsvarande.

### *Bedömning*

*Sker rapportering till styrelsen och nämnden samt vilka eventuella beslut om åtgärder fattar styrelsen och nämnden?*

**Bedömning: Delvis.**

Bedömningen baseras på att särskild rapportering har skett till styrelsen och nämnden och att styrelsen fattat vissa principiella beslut om åtgärder, t.ex. avseende översyn av samverkansstrukturer. Då det saknas en årlig uppföljning av regionens arbetsmiljöarbete saknas också sådan rapportering till styrelsen och nämnden.



# Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Jönköpings län genomfört en granskning av arbetsmiljö kopplat till covid-19. Granskningens syfte är att granska och pröva om regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete kopplat till covid-19.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård **inte helt** säkerställt att det bedrivs ett ändamålsenligt systematiskt arbetsmiljöarbete kopplat till covid-19.

## Rekommendationer

I syfte att utveckla granskningsområdet lämnas följande rekommendationer:

- Säkerställ att det finns förutsättningar för linjecheferna att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Säkerställ att kontroll av vidtagna arbetsmiljöåtgärder sker på samtliga organisatoriska nivåer.
- Säkerställt att det sker ett förbättringsarbete baserat på rapporterade tillbud på samtliga organisatoriska nivåer.

2022-01-24

Rebecka Hansson

Christer Marklund

---

*Uppdragsledare*

---

*Projektledare*

---

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Jönköpings län enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2021-05-26.. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.