

Arbetsmiljöverket
Avdelningen för inspektion
arbetsmiljoverket@av.se
171 09, Solna

Kontaktperson
Kia Ronnhed, HR-direktör
070-687 70 70, telefon
Regionstyrelsens förvaltning
kia.ronnhed@regionvasterbotten.se

Kopia till
regionen@regionvasterbotten.se
Ärende RS1319:1-2022

Skriftligt svar i ärende 2022/007099

Den 8 juli 2022 skickade ni ett inspekionsmeddelande till oss där ni ställde krav på oss att genomföra åtgärder. Detta svar avser er förfrågan den 10 oktober om ett skriftligt svar till oss senast den 8 november 2022, där vi redogör för vilka åtgärder vi har vidtagit med anledning av de krav ni ställde i inspekionsmeddelandet.

Vi noterar att ert meddelande till regionstyrelsen inkom under vår semesterperiod varpå vårt analysarbete påbörjades efter semesterperioderna var avslutade. Ni återkopplade även meddelandet muntligt till politisk ledning och huvudskyddsombud 16 juni. Utifrån meddelandet har regionstyrelsen genom arbetsutskottet uppdragit HR-direktör att ta fram aktiviteter för att komma tillräffa med de brister ni beskriver i meddelandet.

Funktionsansvariga för rutiner och riktlinjer inom det systematiska arbetsmiljöarbetet har tillsammans med fackliga representanter och huvudskyddsombud gått igenom kraven och upprättat handlingsplan för fortsatt arbete. Syftet har varit att identifiera aktiviteter för att komma tillräffa med beskrivna brister. Frågan har varit uppe inom vid Central skyddskommitté 20 september, partsgemensamt forum 4 oktober, samt i efterföljande workshop 21 oktober. Därutöver har så väl skriftlig och muntlig dialog förts utifrån de beskrivna bristerna med mycket samsyn om orsaker och lösningsförslag. Återkoppling gällande framtagna aktiviteter har informerats om i regionstyrelsen.

Redovisning av aktiviteter

Krav 1.1

Regionen tillför två frågor till årlig uppföljning av SAM inför uppföljning av 2022 "Har chefer (och arbetsledare) tillräckliga befogenheter och resurser för sina delegerade arbetsmiljöuppgifter?" samt fråga "Har ni anlitat företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälп utifrån, vid behov?"

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter följs också genom kontrolltester i internkontroll för Region Västerbotten, med två kontroller per år. Kontrollen görs genom stickprov där chefer får svara på frågor om skriftlig fördelning, uppföljning med närmaste chef och utbildning. Utifrån kontrollernas resultat skapas åtgärder vid behov.

Därutöver planeras aktiviteter beskrivna i bifogad handlingsplan.

Krav 2.1, 3.1 samt 4.1

Ett partsgemensamt arbete har bedrivits sedan en tid tillbaka i syfte att uppdatera och förtydliga aktuell skyddsorganisation inom Regionen. Arbetet kommer nu att intensifieras utifrån ambitionen att förtydliga hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter (krav 2.1) och undersökningar inom arbetsmiljöområdet såsom riskbedömningar med medföljande handlingsplaner (krav 4.1) samt arbetsskador och tillbud (krav 3.1) ska följas i dialog mellan arbetsgivaren och skyddsombud på samtliga nivåer i organisationen. Målsättningen är att beskriva vad som ska utföras på vilken nivå i organisationen och vilka parter som ska vara involverade. Som stöd för arbetet kommer pågående införande av systemstöd för styrning och ledning av det systematiska arbetsmiljöarbetet att implementeras. Detta innebär att varje organisoratorisk nivå har en handlingsplan för sitt arbetsmiljöarbete och det ska tydligt framgå hur och när åtgärder flyttas uppåt i organisationen till den nivå där tillräckliga resurser och befogenheter finns i enighet med fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

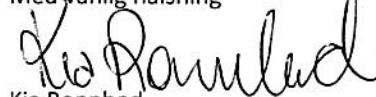
Skyddsorganisationen beräknas vara förtydligad under 2022 varpå efterföljande utbildning och införandet av systemstöd kommer att ske succesivt under 2023.

Vad gäller tillbud och arbetsskador finns informationsmaterial som förtydligar att, vad och hur anmälningar om arbetsskador och tillbud ska göras. Denna information ska spridas i organisationen under 2023 med kompletterande kommunikation från högsta tjänstemannaledning om vikten av att anmäla tillbud och arbetsskador.

Framtagen handlingsplan bifogas detta svar, handlingsplanen kommer att följas i central samverkansgrupp under 2023 samt redovisas till regionstyrelsens arbetsutskott löpande.

Vi emotser er kontakt och information om eventuell uppföljande inspektion.

Med vänlig hälsning



Kia Ronnhed

HR-direktör

Region Västerbotten

ÄV brister	ÄV krav	ÄVs förtidigande	ÄVs kommentar	Beskrivning aktivitet		Input från skyddombud	Ansvarig (delansvrig)	Samarbete med	Tidsplan	Uppföljning/kontrakt
				Förslag till krav	Vad ska göras?					
Varför ska detta göras? ÄV har i inspektionsmeddelande utmatt förlände krav till Arbetsmarknadsstyrelsen - Regionjärnsten	Krävta handledar			Läggs till fråga i kritisk uppföljning om SAM "Har chefen (och arbetsledare) tillräckliga befogenheter och rådande för att sätta tillgängliga arbetsmiljöuppgifter?" (Själv i en kommunal- (hur detta saknats))	Tillräckliga resurser och befogenheter, kan det förflyttas med något form av hjälpeakt i istället?	Input från skyddombud vid Central skyddskommitté 2019 porträtteringsamt forum 4/10 , workshop 2/10 sann starttid och mässigt återkoppling.	Vem är ansvarig?	Vilka bestyrkande huvudåtgärd	När ska detta ha skett?	Hur går detta?
1.1. Nu ska över enskilda rutiner för älv uppföljning avsettas.	Systematiska arbetsmiljöarbetet har tillräckliga befogenheter och rådande för uppföljning.	* att kom tillståndts uppförer idén systematiska arbetsmiljöarbetet har tillräckliga befogenheter och rådande för uppföljning.	Läggs till fråga i kritisk uppföljning om SAM "Har chefen (och arbetsledare) tillräckliga befogenheter och rådande för att sätta tillgängliga arbetsmiljöuppgifter?" (Själv i en kommunal- (hur detta saknats))	Samt fråga "Har ni anlitat fortifikationschef vid eller motsvarande sakkunskap hjälpt utifrån, vid behov?" (Ja, med ej aktuellt) Ytterligare kommentarer till Av: Internkontroll för Region Västernorrland och till kontroller för Kontrakter!	Tillräckliga resurser och rådande för att sätta tillgängliga arbetsmiljöuppgifter?	Infor krig uppföljning av SAM 2022	Cecilia			
1. Ansl uppfoljning - rutiner		* att ni har anlitat uppföljningen och dokumentera och iobstruera för varje stickprov där chefen/skiftechefer svara på frågor om skriftnamn, uppläggning med namnet chef och utbildning. Utifrån kontrollrätten resulterar resurserna ej mer att den iordning skrivna i förordningen.	Rutinen ska ange hur uppföljningen ska ske, när uppföljningen ska göras, vem som ansvarar för detta och vilken som ska sättas i arbete. Runtomma ska också ange hur ni ska dokumentera uppföljningen och dess förbättringsåtgärder, samt hur er ledning ska involveras i uppföljningen och de fyra delar som kan behöva vänts.	Fråga om kompetens i form av utvecklingsmöjligheter på FH i hela CSK. Pratas till lämnande, folja på vilat lagrar som kan tas på resterande två och två funktioner som ska detta. Visigt att vi faktiskt bjuder jobba med frågorna och lyftar breiter till berörd inb. i organisationen.	Självstoms host 2022		FH			
2. Älv uppfoljning har brister - varför och förslag till arbetsmiljöarbetet	2.1 Nu ska vissa avstånden för att förbättra arbetsmiljöarbetet och förslag till arbetsmiljöarbetet	* att som tillståndts uppförer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har tillräckliga befogenheter och rådande för uppföljning.	Uppföljning av arbetsmiljöuppgifter fungerar inte enligt intygningen. De förbättringar som behövs och som inte kan genomsättas omedelbart ska foras in i en skriftlig handläggningsplan, handlingsplan och med till denna struktur. Se över rutinerna och stöd i arbetsmiljöarbetet och försök se hur chefen/skiftechefen och vem som ser till att de sammönas. Kan de inte genomsättas av berörd chef ska de resurserna uppföras i organisationen.	Förslag till arbetsmiljöuppgifterna är till samma delar med rötterna i lagen.	Grafik		CSG/CSK			
		* att tillståndts uppförer i det systematiska arbetsmiljöarbetet har tillräckliga befogenheter och rådande för uppföljning.	Uppföljning av arbetsmiljöuppgifterna är att fatta beslut, rätt att göra åtgärder. Resurser, personer, tid, kundskaper samt tillgång till personal, utrustning och lokaler.	Grafik			Cecilia (Main)			
3. Aktiv uppföljning har brister - rutiner för hur arbetsställare rapporterar om arbetsmiljöar, olämplighet och tillstånd.		* att ni löjer upp efterfråganden av era rutinerna om hur era arbetsställare ska rapportera om arbetsmiljöar, olämplighet och tillstånd.	Nu saknas tillstånd till att rapportera till arbetsstyrelsen, om det inträffat olämplighet och tillstånd.	Nu saknas tillstånd till att rapportera till arbetsstyrelsen, om det inträffat olämplighet och tillstånd.			Cecilia (Main)			
4. Aktiv uppföljning har brister - att det råder skilda arbetsställare och rådande för att förbättra arbetsmiljöarbetet och rådande för uppföljning.		3.1 Nu saknats åtgärder för att förbättra arbetsmiljöarbetet och rådande för systematiska arbetsmiljöarbetet.	* att ni inte harit att HSN har någon övergripande handlingsplan gällande de båda respektive åtgärderna och till att rapportera om de respektive åtgärder.	Struktur för planering, uppföljning och återrapportering i strategi som följer fastställd skyddsgarantin. Vilket innefattar att varje organisation inte har en handlingsplan för att förbättra arbetsmiljöarbetet. Alternativt som i ett handlingsplan för att förbättra arbetsmiljöarbetet till att förbättra arbetsmiljöarbetet.	Rättsbodning och efterföljande handlingsplan behöver följas på respektive åtgärder. För att främja efterfrågan och motivera så att blir rapporterade till arbetsstyrelsen.	CSG/CSK				
		4.1 Nu ska vita åtgärder för att förbättra arbetsmiljöarbetet och rådande för systematiska arbetsmiljöarbetet.	* att det råder skilda arbetsställare och rådande för att förbättra arbetsmiljöarbetet och rådande för uppföljning.	Detta är en handlingsplan för att förbättra arbetsmiljöarbetet. Alternativt som i ett handlingsplan för att förbättra arbetsmiljöarbetet till att förbättra arbetsmiljöarbetet.	Detta är en handlingsplan för att förbättra arbetsmiljöarbetet. Alternativt som i ett handlingsplan för att förbättra arbetsmiljöarbetet till att förbättra arbetsmiljöarbetet.	CSG/CSK				
						Ekonominstanses samarbete				
						enheter för utvecklingsledning				
						Ledningskårarna				