

Revisionskontorets Sammanfattning av granskningsrapport

Nr: 77
Aug. 2006

Granskning av arbetsmiljöarbetet i Region Skåne

Uppdrag - syfte

På uppdrag av revisorerna har Ernst & Young granskat arbetsmiljöarbetet i Region Skåne. Syftet med granskningen är att belysa hur Region Skåne arbetar för att uppnå de personalpolitiska målen och då särskilt att minska sjukfrånvaron samt om det finns förutsättningar att uppnå målen med befintliga arbetssätt.

Syftet med granskningen är också att belysa hur arbetet följs upp och hur resultatet av uppföljningarna och medarbetarundersökningarna används i utvecklings- och förändringsarbetet. Granskningen uppmärksammar dessutom hur arbetsmiljöperspektivet beaktats i planeringen och genomförandet av Skånsk Livskraft. Samtliga förvaltningar omfattas av granskningen. Fördjupad granskning har skett vid: Universitetssjukhuset MAS, Primärvården i Nordväst, Regionfastigheter och Skånetrafiken

Metod

Datansamling har skett genom en enkät. Alla förvaltningar utom en har svarat på enkäten. Den förvaltning som inte besvarat enkäten omfattas emellertid av den fördjupade granskningen. Intervjuer har genomförts med både personal på de fyra nämnda förvaltningarna och den centrala personalenheten.

Resultat

Resultatet av granskningen visar att Region Skåne har höga ambitioner inom det personalpolitiska området och att arbetsmiljöarbetet är tydligt. Den centrala personalenheten i koncernledningsstaben har både en stödjande och styrande funktion.

Granskningen visar att personalenhetens arbetssätt bidrar till att de personalpolitiska målen kan uppnås. Samtliga förvaltningar uppmärksammar målet att minska sjukfrånvaron. Förvaltningsledningar och chefer har god kännedom om sjukfrånvaron och följer kontinuerligt utvecklingen. Sjukfrånvaron är en prioriterad fråga i Region Skåne. De större förvaltningarna har strategier och planer för att minska sjukfrånvaron. Även om det inte finns motsvarande dokumentation vid de mindre förvaltningarna bedrivs ett aktivt arbete också vid dessa förvaltningar.

Sammanfattande slutsatser

- Det bedrivs ett medvetet och systematiskt arbete för att Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare.
- Följsamheten till de personalpolitiska målen är stor.
- Arbetet organiseras, planeras och genomförs på ett sätt som kan ge förväntat resultat. Det är dock tveksamt om målet att halvera sjukfrånvaron kan uppnås.
- Regelbundna uppföljningar görs av sjukfrånvaron och de personalpolitiska målen.
- Sjukfrånvaron följs upp på ett jämförbart sätt mellan förvaltningarna.
- QWC-undersökningen (Quality-Work-Competence) kommer att vara genomförd inom samtliga förvaltningar 2006. Genomförda undersökningar har gett värdefull information. Där behov av förbättringar finns har handlingsplaner upprättats och åtgärder vidtagits.
- Arbetsmiljöperspektivet har inte beaktats fullt ut i samband med genomförandet av Skånsk Livskraft.