Regionrevisorerna

2025-11-27

Diarienummer
RK 2025-0070

Stockholms läns sjukvårdsområde

Det systematiska arbetsmiljöarbetet barn- och ungdomspsykiatrin, 5/2025

Revisorernas samlade bedömning är att nämnden för SLSO har en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Revisorerna i revisionsgrupp II beslutade vid sitt möte den 27 november 2025 att överlämna rapporten till nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde för möjlighet till yttrande senast 2026-02-28.

I övrigt hänvisar revisorerna till revisionskontorets rapport.

Annika Sandström
ordförande revisorsgrupp II

Addo Sign ID-nummer: 64ee5f3b-9a69-4a83-9b7c-7b1f999cfeb9

Region Stockholm
Regionrevisorerna
Box 22230
104 22 Stockholm

Telefon: 08-123 100 00
E-post:
regionrevisorerna.rev@regionstockholm.se

Säte: Stockholm
Org.nr: 232100-0016
www.regionstockholm.se

Besök oss: Hantverkargatan 25B, T-bana Rådhuset.

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat med Addo Sign säkra digitala signatur.
Undertecknarens identitet registreras fysiskt i det elektroniska PDF-dokumentet och visas nedan.
Alla tider anges i koordinerad universell tid (Coordinated Universal Time, UTC).

Undertecknare

Annika Sandström
vKoadXstn92SQj7lpKywoA

2025-12-06 23:53:09Z
BankID File

Dokument i försändelsen

Missiv 5 2025 Arbetsmiljöarbete BUP SLSO.pdf	*SHA256: 01f95b85908a45c4e30e4f656102b5afc4ab47058ddf4fdd96851f2366b65ba5*
Missiv 7 2025 Överförskrivning av läkemedel.pdf	*SHA256: 4f79823e44ba5cd8efd17dce44808e3fdcf5efac9c0e99de9b43f088c9c7c64f*

Addo Sign ID-nummer: 64ee5f3b-9a69-4a83-9b7c-7b1f999cfeb9

Addo Sign

Dokumentet signeras digitalt med den säkra signeringstjänsten Addo Sign. Signaturbeviset i dokumentet säkras och valideras med det matematiska hashvärdet för originaldokumentet.

Dokumentet är låst för ändringar och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. Alla kryptografiska signeringsbevis är inbäddade i PDF-dokumentet ifall de ska användas för validering i framtiden.

Hur man verifierar dokumentets äkthet
Dokumentet är skyddat med ett Adobe CDS-certifikat. När dokumentet öppnas i Adobe Reader ser det ut att vara signerat genom Addo Sign signeringstjänst.

REGIONREVISORERNA

Rapport nr 5/2025

Det systematiska arbets-miljöarbetet inom barn- och ungdomspsykiatrin

Innehållsförteckning

1. Sammanfattande analys och rekommendationer 3
2. Utgångspunkter för granskningen 5
2.1. Bakgrund 5
2.2. Syfte och revisionsfrågor 5
2.3. Avgränsningar och ansvarig nämnd 5
2.4. Revisionskriterier 5
2.5. Metod och kvalitetssäkring 7
3. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 8
3.1. Undersöka 8
3.2. Riskbedöma 9
3.3. Åtgärda 9
3.4. Kontrollera 9
3.5. Samverkan 9
3.6. Systemstöd 9
4. Barn- och ungdomspsykiatrin (BUP) 10
5. Resultat av granskningen 11
5.1. Ansvarsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet 12
5.2. Styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 13
5.3. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 14
5.4. Kontrollen över det systematiska arbetsmiljöarbetet 16
5.5. Åtgärder i händelse av att avvikelser i det systematiska arbetsmiljöarbetet identifieras vid kontroller eller uppföljning 17

1. Sammanfattande analys och rekommendationer

I samband med revisionskontorets tidigare granskning av förutsättningarna för första linjens chef[1] framkom det i intervjuer att barn- och ungdomspsykiatrin (BUP) inom Stockholms läns sjukvårdsområdes (SLSO) var en verksamhet med stora arbetsmiljöproblem. Revisorskollegiet beslutade om att genomföra en fördjupad granskning under 2025 för att bedöma om SLSO har en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll när det gäller arbetsmiljöarbetet.

BUP har genomgått flera omorganisationer de senaste åren. Enligt intervjuer har verksamheten nu börjat stabiliseras. Revisionskontorets granskning visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom BUP har utvecklats under 2025. Enkätsvar och intervjuer med medarbetare och skyddsombud tyder på att även arbetsmiljön upplevs som förbättrad, det finns dock skillnader mellan sektioner, enheter och professioner. Sjukskrivningstalen har sjunkit och ligger nu marginellt över fullmäktiges mål. Personalomsättningen har också minskat, särskilt bland läkare. Samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare har stärkts, vilket bidragit till ökad struktur och spårbarhet i arbetsmiljöarbetet. Samtidigt kvarstår utmaningar, bland annat kopplat till eskaleringsvägar avseende arbetsmiljöfrågor.

Revisionsfråga	**Svar på revisionsfråga**	**Motiv för bedömning**
Har nämnden för SLSO säkerställt att ansvarsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräckligt tydlig?	Ja	Det är tydligt för de inblandade vem som ska utföra vilka arbetsuppgifter kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Har nämnden för SLSO säkerställt att styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig?	Ja	Informationen är tydlig och strukturerad och tillgänglig för medarbetarna via SLSO:s intranät Insidan.
Har nämnden för SLSO säkerställt att uppföljningen över det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig?	Ja	Kontinuerlig uppföljning av pågående aktiviteter sker inom ramen för samverkan på BUP. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som helhet finns med i årshjulet av aktiviteter för SLSO:s chefer.
Har nämnden för SLSO säkerställt att kontrollen av det	Ja	Skyddsombuden har den huvudsakliga kontrollfunktionen. Det finns

[1] Regionrevisorernas projektrapport 9/2024 - Första linjens chef

systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig?		skyddsombud på 90% av enheterna. Stickprovskontroller görs också av SLSO:s centrala HR-funktion som en del av internrevisionen.
Har nämnden för SLSO säkerställt att åtgärder vidtas i händelse av att avvikelser i det systematiska arbetsmiljöarbetet identifieras vid kontroller eller uppföljning?	Ja	Det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas kontinuerligt med bl.a. förbättrad samverkan, framtagande av lokala rutiner och nytt systemstöd.

Revisionskontorets samlade bedömning är att nämnden för SLSO har en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll när det gäller arbetsmiljöarbetet.

2. Utgångspunkter för granskningen

2.1. Bakgrund

För att regionen ska kunna vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare behöver nämnder och bolag inom hälso- och sjukvården ha en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet. Vid revisionens granskning av *Förutsättningar för första linjens chefer* (2024-0068) framkom att Stockholms läns sjukvårdsområdes (SLSO) psykiatri var den verksamhet som hade störst utmaningar kopplat till arbetsmiljöansvaret. Revisorerna har därför valt att genomföra en fördjupad granskning av arbetsmiljön inom barn- och ungdomspsykiatrin.

2.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om SLSO har en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll när det gäller arbetsmiljöarbetet.

För att uppfylla syftet ska följande revisionsfrågor besvaras. Har nämnden för SLSO säkerställt att:

1. ansvarsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräckligt tydligt?
2. styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig?
3. uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig?
4. kontrollen över det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig?
5. åtgärder vidtas i händelse av att avvikelser i det systematiska arbetsmiljöarbetet identifieras vid kontroller eller uppföljning?

2.3. Avgränsningar och ansvarig nämnd

Granskningen genomförs ur ett styrningsperspektiv. Granskningen är översiktlig och inriktad mot nämndens styrning och kontroll av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningens primära syfte är inte att identifiera eventuella brister i arbetsmiljön.

Granskningen avser nämnden för SLSO och har avgränsats till barn- och ungdomspsykiatrin (BUP) inom verksamhetsområde psykiatri.

2.4. Revisionskriterier

Revisionskriterierna utgör de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterier för denna granskning är:

Kommunallagen (2017:725, kap. 6, 6 §)

Nämnderna ska var och en inom sitt område 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. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Arbetsmiljölagen (1977:1160, kap 3, 2 § samt kap 6, 2 §, 6 § och 10 §)

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud).

Skyddsombud har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Vid sådan ledighet bibehåller ombudet sina anställningsförmåner.

Skyddsombud har rätt att taga del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

Skyddsombud får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:1, 5-6§, 8-9, 11, 13-14)

Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Av rutinen ska framgå

1. när och hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras,
2. vem som ska se till att det genomförs, och
3. vilka som ska medverka.

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet till en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare i verksamheten. Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter

1. är tillräckligt många för att kunna utföra de uppgifter som behövs,
2. har de befogenheter och resurser som behövs, och
3. har tillräckliga kunskaper om
    1. bestämmelserna som har betydelse för arbetsmiljön,
    2. fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön som innebär risker för ohälsa eller olycksfall, och
    3. åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten samt för att även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska dokumenteras skriftligt i en handlingsplan, där det framgår när varje åtgärd ska vara genomförd och vem som ska se till att den genomförs. Genomförda åtgärder ska kontrolleras. Arbetsgivaren ska varje år följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den årliga uppföljningen ska visa om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt bestämmelserna i dessa föreskrifter och om det fungerar.

Budget 2025 för Region Stockholm

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fortsätta utvecklas i nära dialog med skyddsombud och arbetstagarorganisationer.

Reglemente för regionstyrelsen och övriga nämnder (RS 2022-0762, RS 2022-0482)

Nämnderna har hand om personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sin respektive verksamhet, med undantag av de frågor som anges i 9§ i regionstyrelsens reglemente: Regionstyrelsen ska leda och samordna Region Stockholms personal- och

lönefrågor och ha det övergripande ansvaret för Region Stockholms strategiska personalförsörjning.

Medarbetarpolicy (RS 2022-0912)

Medarbetarpolicyn beskriver ansvarsfördelningen för arbetsmiljö och anger styrande principer för medarbetare och chefer samt hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare.

Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Region Stockholm (RS 202-0561)

Beskriver det övergripande arbetsmiljöarbetet i Region Stockholm och är en konkretisering av Region Stockholms medarbetarpolicy.

2.5. Metod och kvalitetssäkring

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier kompletterade med datastudier, enkäter och intervjuer. Dokumentstudien har omfattat lagtexter, föreskrifter, regionfullmäktiges budget för 2024, reglemente, slutrapport för kommission för arbetsmiljön i hälso- och sjukvården, medarbetarpolicy samt andra styrande dokument inom Region Stockholm med bäring på arbetsmiljö för att utreda vilka krav som ställs på nämnden kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dokumentstudien har även omfattat lokala styrande och stödjande dokument kopplade till arbetsmiljö samt protokoll från samverkansmöten på verksamhetsnivå. Därutöver har revisionskontoret tagit del av bl.a. verksamhetsplan, verksamhetsberättelse, nämndprotokoll med tillhörande presentationer och bilagor från granskad nämnd för att kontrollera om de säkerställt en tillräcklig styrning och kontroll. För att säkerställa en strukturerad och kvalitativ bedömning av utvecklingen inom samverkan och arbetsmiljö mellan 2024 och 2025 har AI-stöd använts som analytiskt verktyg.

Datastudier har genomförts på utdrag ur Heroma[2] och Händelsevis[3]. Heroma är Region Stockholms system för personaldata och har bl.a. använts för att beräkna personalsammansättning och personalomsättning samt validera svarsgrad per undergrupp från granskningens enkäter. Händelsevis är vårdens avvikelsehanteringssystem för bl.a. arbetsmiljöavvikelser. Utdrag av dessa har granskats för att validera uppgifter om arbetsmiljöproblem.

En enkät har skickats till samtliga chefer och medarbetare inom BUP för att granska bl.a. den upplevda arbetsmiljön. Intervjuer har genomförts med chefer och medarbetare, huvudsakligen inom verksamhetsområde psykiatri men även hos centrala stödfunktioner. Enkäten och intervjuer med verksamheten har skett för att bedöma om nämndens styrning och kontroll säkerställer verksamhetens följsamhet till arbetsmiljölagen samt förbättrad arbetsmiljö och arbetsvillkor enligt fullmäktiges budget 2025.

Källan i iakttagelseavsnitten är intervjuer om inget annat anges specifikt.

[2] Personaldata BUP 2019-2024

[3] Avvikelser inom BUP 2023-juni 2025

Granskningen genomförs av Maria Lingner (projektledare) och Lisa Höglund vid revisionskontoret.

Ett utkast av rapporten har stämts av med intervjupersoner och ledningen för SLSO. Intern kvalitetssäkring har gjorts av enhetschef (Joakim Söderberg) och revisionsdirektör Richard Norberg.

3. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Med systematiskt arbetsmiljöarbete avses arbetsgivarens arbete med att organisera, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.[4]

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har fyra grundläggande delar[5]:

- Undersöka
- Riskbedöma
- Åtgärda
- Kontrollera



Arbetet med att identifiera och bedöma risker samt åtgärda och kontrollera åtgärderna behöver göras kontinuerligt för att säkerställa att åtgärderna har fått effekt och hantera nya risker. Aktiviteterna illustreras därför ofta som ett hjul utan tydligt slut, t.ex. på arbetsmiljöverkets hemsida och BUP:s lokala rutin för SAM[6].

Chefen är ansvarig för genomförandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtliga delar ska genomföras av chef i samverkan med skyddsombud. Samverkan är också en lagregelrad form av dialog mellan arbetsgivare och arbetsorganisationer som beskrivs vidare i kap 3.5. Medarbetarna ska involveras vid behov, hållas informerade om processen och ges möjlighet att komma med inspel.

3.1. Undersöka

I undersökningsdelen handlar det om att identifiera risker. Det kan innebära att utreda arbetsmiljöavvikelser, genomföra skyddsronder och samla in information från medarbetarna genom t.ex. medarbetarsamtal, medarbetarenkät, arbetsplatsträffar (APT), vardagliga samtal och övriga forum för dialog.[7] Även vid förändringar i verksamheten, som t.ex. ändrade arbetssätt eller en flytt till nya lokaler, ska risker identifieras.[8] Resultatet av undersökandet ligger till grund för riskbedömningen.

[4] Systematiskt arbetsmiljöarbete - Arbetsmiljöverket, 2025-10-14

[5] Systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:1)

[6] Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) – Rutin för BUP Stockholm

[7] Ibid.

[8] Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Region Stockholm (RS 2022-0561)

3.2. Riskbedöma

Att bedöma risker – såväl fysiska, organisatoriska som sociala – är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ingen ska drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningar ska vara skriftliga och avser bedömningar kring sannolikhet och konsekvens.[9] Resultatet av riskbedömningen ligger till grund för vilka åtgärder som ska genomföras.

3.3. Åtgärda

Allvarliga risker som innebär omedelbar fara för liv och hälsa ska åtgärdas direkt. De risker som är mindre allvarliga eller som inte kan åtgärdas direkt ska dokumenteras i en handlingsplan. Av handlingsplanen ska framgå vilka risker som identifierats, hur de ska åtgärdas, vem som ska ansvara för att åtgärder blir utförda och när de ska vara genomförda. Eventuella åtgärder som inte kan vidtas inom organisatorisk nivå, lämnas vidare till nästa chefsnivå i organisationen.[10] Genomförda åtgärder kontrolleras sedan i nästa steg.

3.4. Kontrollera

Det sista steget är att kontrollera att genomförda åtgärder har haft önskad effekt.[11] En åtgärd kan skapa nya risker som också behöver åtgärdas.[12] Det är chefen på respektive nivå som ansvarar för att uppföljning av åtgärderna blir genomförd.

3.5. Samverkan

Samverkan är en lagreglerad form av dialog mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer, med syfte att främja inflytande, delaktighet och en god arbetsmiljö. Inom SLSO regleras samverkan genom ett lokalt samverkansavtal. Samverkan sker på flera nivåer, exempelvis genom arbetsplatsträffar och samverkansgrupper och är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. På central nivå sker regelbunden samverkan mellan ledning och fackliga representanter.[13]

3.6. Systemstöd

Hälso- och sjukvården i Region Stockholm använder systemstödet Händelsevis där medarbetare ska rapportera arbetsmiljöavvikelser.[14]

Under 2025 implementerar SLSO en modul för det systematiska arbetsmiljöarbetet i Stödet, regionens system för verksamhetsstyrning. Systemstödet syftar till att underlätta styrning, kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

[9] Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Region Stockholm (RS 2022-0561)

[10] Ibid.

[11] Ibid.

[12] Systematiskt arbetsmiljöarbete - Arbetsmiljöverket, 2025-10-14

[13] Samverkansavtal för arbetsmiljö, medbestämmande, jämställdhet och mångfald inom Stockholms läns sjukvårdsområde, SLSO 20-2584

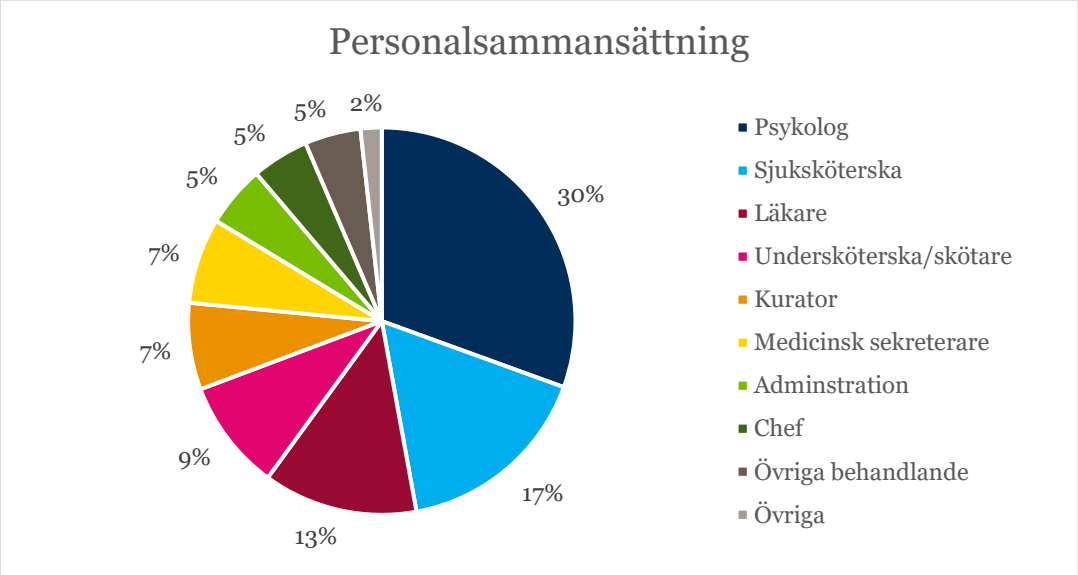
[14] https://intranat.regionstockholm.se/stod-i-arbetet/personal/arbetsmiljo/arbetsskador/

4. Barn- och ungdomspsykiatrin (BUP)

BUP är en del av SLSO. Verksamheten har ungefär 1 300 medarbetare varav knappt 200 är timanställda. BUP har ca 25 000 unika patienter per år.[15] Den kliniska delen av verksamheten är indelad i fem sektioner:

- Specialiserad öppenvård
- Intensiv öppenvård
- Akut och heldygnsvård
- Neuropsykiatri
- FoUU

Inom respektive sektion finns 5-12 enheter. Personalsammansättning består av ett 40-tal professioner, se diagram nedan.



Hösten 2020 beslutade hälso- och sjukvårdsnämnden att det så kallade ADHD-uppdraget skulle överföras från barn- och ungdomsmedicinska mottagningarna (BUMM) till BUP. BUP hade redan då uppdraget för utredningar inom autismspektrumet. I juni 2022 påbörjades verksamhetsövergången. På sikt ska alla barn under 18 år med neuropsykiatrisk problematik remitteras till BUP. Förändringen i uppdrag blev startpunkten för en större organisationsförändring inom barn- och ungdomspsykiatrin. De senaste åren har därför präglats av omställning[16], men verksamheten har nu börjat stabiliseras.

[15] Så mår BUP Stockholm – Årsberättelse 2024

[16] https://www.bup.se/om-oss/nyhetsarkiv/bup-stockholm-utokar-med-nya-mottagningar/

5. Resultat av granskningen

I revisionskontorets granskning 2025 av förutsättningar för första linjens chefer[17] framkom uppgifter om allvarliga brister i arbetsmiljön inom BUP. Revisionskontoret kan dock inte i denna granskning belägga några stora arbetsmiljöproblem inom barn- och ungdomspsykiatrin. Sjukskrivningstalen har sjunkit och ligger nu marginellt över fullmäktiges mål om max 6 procent. Även personalomsättningen har sjunkit de senaste två åren men från höga nivåer, särskilt på läkarsidan.[18]

Resultatet av medarbetarenkäten 2024 visade ett hållbart medarbetarengagemang (HME) på 80, vilket är i linje med fullmäktiges mål. I revisionskontorets enkät ger medarbetarnas sin arbetsmiljö i snitt 6,8 poäng på en tiogradig skala. Resultaten varierar mellan sektioner och mellan enheter inom samma sektion. Störst skillnader finns mellan enheterna inom sektion specialiserad öppenvård som också har det lägsta snittet. De fackliga företrädare som intervjuats inom ramen för granskningen uppger att arbetsmiljön har förbättrats för de flesta personalgrupper under det senaste året. Revisionskontoret har även tagit del av data från avvikelsesystemet Händelsevis. Avvikelserna gås igenom på arbetsplatsträffar och åtgärdas i den utsträckning det är möjligt.

Intervjuer med bl.a. skyddsombud vittnar om att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom barn- och ungdomspsykiatrin har utvecklats och förbättrats det senaste året. Skyddsronder genomförs i enlighet med ett etablerat årshjul, vissa mindre avvikelser justeras snabbt medan andra avvikelser hanteras mer centralt i samverkan mellan fackliga- och arbetsgivarrepresentanter.

Även vid intervjuer framkommer att arbetsgivarens förhållningssätt till organisationsförändringar har utvecklats från att leverera färdiga lösningar till att, i ett tidigare skede, involvera medarbetare via de fackliga företrädarna i samverkansgruppen. Vid uppstart av samverkan 2025 var representanter från fackförbund och ledning på en gemensam planeringsdag vilket bidragit till att skapa en gemensam grund.

Protokoll från samverkansmöten januari 2024 - augusti 2025 visar på förbättrad samverkan under 2025. Förändringar med inverkan på arbetsmiljö diskuteras i högre omfattning innan beslut och det sker i högre grad strukturerad uppföljning av tidigare punkter som t.ex. handlingsplaner. Även revisionskontorets AI-genomlysning visar på en positiv utveckling och tydliga förbättringar på samtliga punkter utom fysisk arbetsmiljö där resultatet var likvärdigt mellan åren.

BUP har en sektionsuppdelning där olika sektioner har olika uppdrag och därmed olika utmaningar. Varje sektion omfattar flera enheter. Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud sker på enhets- och BUP-nivå. Enligt intervjuer fungerar samverkan mellan fackliga företrädare och arbetsgivare väl på BUP-nivå. Samverkan på sektionsnivå saknas och från lokala skyddsombud framkommer att avståndet mellan enhets- och BUP-nivå är långt samt att eskalering av arbetsmiljöfrågor inte fungerar tillfredsställande.

[17] Revisionsrapport - Första linjens chef (Rapport nr 9/2024, RK 2024-0068)

[18] Heroma och revisionskontorets analys

5.1. Ansvarsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet

5.1.1. Dokumentgranskning

Enligt fullmäktiges reglemente för regionstyrelsen och övriga nämnder; är nämnden anställningsmyndighet för personal vid dess förvaltning, med undantag för förvaltningschef som anställs av regionstyrelsen. Nämnderna har hand om personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sin respektive verksamhet.[19] SLSO:s nämnd har därefter delegerat det formella ansvaret för arbetsmiljön till närsjukvårdsdirektören[20] genom portalparagrafen: Närsjukvårdsdirektören ska ”övervaka att verksamheten bedrivs i enlighet med lagar, författningar, myndighetsföreskrifter, policydokument, regioninterna regelsystem och andra vägledande riktlinjer, samt se till att avvikelser och överträdelser undersöks, åtgärdas, beivras och rättas till”[21].

Arbetsmiljöansvaret kan inte delegeras vidare men arbetsuppgifter kopplade till arbetsmiljö kan delegeras. Det sker genom att den som åtar sig att utföra arbetsmiljörelaterade uppgifter undertecknar en överenskommelse med sin närmaste chef[22].

Arbetsgivaren ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet som ska ske i samverkan med medarbetare och skyddsombud. Skyddsombud utses av medarbetarna på arbetsplatsen medan huvudskyddsombud utses av fackliga organisationer. Skyddsombuden deltar i planering, genomförande och dokumentation av arbetsmiljöundersökningar och riskbedömningar där de företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor.[23] Skyddsombudet har rätt att ta del av handlingar som rör arbetsmiljön, att begära åtgärder från arbetsgivaren för att förbättra arbetsmiljön och stoppa arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa.[24]

Medarbetare har ansvar att medverka aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbetet, rapportera risker och följa rutiner.[25] Medarbetarna har tillgång till avvikelsehanteringssystemet Händelsevis. I revisionskontorets enkät till medarbetare framkommer att ungefär hälften av de svarande aldrig eller sällan rapporterar avvikelser i systemet.

SAM-modulen i Stödet ska användas för dokumentation och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Idag har endast chefer och huvudskyddsombud behörighet till SAM-modulen. Skyddsombud på enhetsnivå har efterfrågat behörighet då de idag förväntas dela inloggning med sina chefer. Vid intervju med SLSO HR framkommer att de mottagit efterfrågan från skyddsombud och att en läsbehörighet kan bli aktuell.

[19] Reglementen för regionstyrelsen och övriga nämnder (RS 2022-0762, RS 2022-0482)

[20] Överenskommelse om fördelning av arbetsuppgifter för SLSO (SLSO 2021-0804)

[21] Instruktion och delegationsordning för närsjukvårdsdirektören i SLSO (SLSO 2025-0627)

[22] Ibid.

[23] Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Region Stockholm (RS 2022-0561)

[24] Arbetsmiljölagen (1977:1160, kap 6, 6-7 §)

[25] Medarbetarpolicy Region Stockholm

5.1.2. **Övriga iakttagelser**

I de intervjuer som skett inom ramen för granskningen framkommer att det är tydligt vem som ska göra vad inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vid inventering av skyddsombud framkommer att ett par enheter saknar skyddsombud. Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att tillse att skyddsombud utses varför det är arbetstagarna som behöver säkerställa sin representation. Från såväl fackliga företrädare som enhetschefer framkommer att det är svårt att engagera medarbetare till rollen. Modellen för systematiskt arbetsmiljöarbetet och därmed styrprinciperna bakom det systematiska arbetsmiljöarbetet bygger i hög grad på att arbetsgivare och medarbetare, genom fackliga representanter, driver arbetet tillsammans.[26]

En särskild enkät riktad till skyddsombud inom BUP vittnar om att i princip samtliga skyddsombud kan avsätta tid för arbetsmiljöarbete och har ett gott samarbete med sin enhetschef. Ungefär hälften av skyddsombuden uppger att eskaleringen av arbetsmiljöproblem inte fungerar tillfredsställande och att avståndet mellan enhet och ledning är för stort. Revisionskontoret har i granskningen inte kunnat identifiera samverkan på sektionsnivå. Sektionscheferna har inte heller någon delegerade arbetsuppgift att bedriva samverkan. Steget efter enhetsnivå blir istället central samverkan. Vid intervjuer framkommer att profession- och sektionsspecifika ärenden ges begränsat utrymme i den centrala samverkan.

5.1.3. **Bedömning**

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter inom BUP följer gällande lagstiftning, reglemente, avtal och policydokument. Det finns styrande dokument som tydligt beskriver ansvar och uppgifter för medarbetare, skyddsombud och chefer. Skyddsombudens roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet är etablerad och stöds av arbetsgivaren.

På enhetsnivå saknar dock skyddsombud behörighet till SAM-modulen i Stödet, vilket begränsar insynen och kan påverka transparensen i arbetsmiljöarbetet. Brister i eskalering av arbetsmiljöproblem samt avsaknad av samverkan på sektionsnivå riskerar att försvaga genomslaget för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Revisionskontorets samlade bedömning är att BUP har en tydlig ansvarsfördelning, men att det finns förbättringsområden kopplade till samverkan och delaktighet.

5.2. Styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet

5.2.1. **Dokumentgranskning**

Arbetsmiljöarbetet inom Region Stockholm styrs till stor del centralt genom t.ex. medarbetarpolicy tillika arbetsmiljöpolicy[27] och rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete[28]. SLSO har kompletterat med lokala stödjande dokument, t.ex. styrande principer för

[26] Samverkansavtal för arbetsmiljö, medbestämmande, jämställdhet och mångfald inom Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO 20-2584)

[27] Medarbetarpolicy (RS 2022-0912)

[28] Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Region Stockholm (RS 2022-0561)

arbetsmiljö[29] och SLSO:s årshjul för samverkan[30]. Information om SLSO:s systematiska arbetsmiljöarbete finns tillgänglig för medarbetarna på SLSO:s intranät. Under rubriken systematiskt arbetsmiljöarbete på intranätet finns även länkar till lagar, förordningar och föreskrifter och regionövergripande dokument som medarbetarpolicyn samlade.

Arbetsmiljöaktiviteter har även inkluderats i BUP:s lokala årshjul för chefer. Vid en inspektion från Arbetsmiljöverket[31] rekommenderades upprättandet av lokala rutiner för arbetsmiljö, vilket också togs fram.[32]

Arbetsgivaren ska se till att den som får i uppdrag att utföra uppgifter inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har de befogenheter och resurser som behövs och rätt kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.[33]

5.2.2. **Övriga iakttagelser**

Det framkommer i intervjuer att det är tydligt för alla inblandade vad som ska göras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nya chefer kallas till arbetsmiljöutbildning SLSO-centralt. Deltagande följs upp såtillvida att de som missar utbildningstillfället kallas på nytt. Även på Lärtorget finns utbildningsmaterial, t.ex. om hur man kan använda SAM-modulen i Stödet.

5.2.3. **Bedömning**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom SLSO:s barn- och ungdomspsykiatri följer regionfullmäktiges inriktning och regionstyrelsens anvisningar. Revisionskontorets bedömning är att det är tydligt för berörda chefer och medarbetarrepresentanter vad som ska göras avseende arbetsmiljöarbetet. Informationen finns lätt tillgänglig på intranätet och det finns tillgång till utbildningar i rimlig utsträckning. Brister som uppstår i arbetsmiljöarbetet kan inte härledas till systematiken utan handlar snarare om enskilda chefer. Revisionskontoret noterar att de dokument som finns framtagna centralt på SLSO är klassade som stödjande trots att de är styrande för samtliga delar av organisationen. Detta är dock helt i linje med beslut från fullmäktige.[34]

Revisionskontoret bedömer att styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig.

5.3. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet

5.3.1. **Dokumentgranskning**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp på alla nivåer i organisationen, arbetsplats-, verksamhets-, nämnd-/bolag samt regionnivå. Det är ansvarig chef på

[29] Arbetsmiljö, styrande principer – övergripande anvisning för SLSO (SLSO 2021-2725)

[30] Årshjul samverkan 2025, ver 2

[31] Protokoll från Arbetsmiljöverkets inspektion (AMV 2024/001157)

[32] Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) – Rutin för BUP Stockholm (SLSO-T-2913926)

[33] Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1)

[34] Ansvar i kris - Budget 2024 för Region Stockholm, bilaga 1, kap 5 (RS 2023-0160)

respektive nivå som ansvarar för att uppföljningen genomförs.[35] Resultatet av uppföljningen ska dokumenteras skriftligt och om uppföljningen visar på brister i arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren vidta förbättrande åtgärder.[36]

Uppföljningen innebär att chefen tillsammans med skyddsombud summerar årets arbetsmiljöarbete utifrån en checklista i Stödet/Stratsys. Vid uppföljningen ska handlingsplanen för SAM med aktiviteter från medarbetarenkät, skyddsronder och riskbedömningar, statistik över sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador samt medarbetarsamtal inkluderas. Alla medarbetare ska ges möjlighet att lämna synpunkter på föregående års arbetsmiljöarbetet och dialog kan föras på APT, men även i medarbetarsamtalet.[37] Även medarbetarenkäten är en del av uppföljningen.

5.3.2. **Övriga iakttagelser**

Vissa nyckeltal kopplade till arbetsmiljö följs upp som en del av den kontinuerliga rapporteringen till nämnd; t.ex. resultat från medarbetarenkäten, sjukskrivningar och personalomsättning. Efter rekommendation från arbetsmiljöverket[38] har regionledningskontoret stärkt uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att utarbeta en enkät som ska besvaras av samtliga chefer med ansvar för arbetsmiljöuppgifter. Från och med 2025 ska enkäten genomföras i stödet och därmed underlätta nedbrytning av resultatet.

SAM-modulen i stödet började implementeras under 2025. Vid intervjuer framkommer att representanter från BUP framfört önskemål om ytterligare funktionalitet med avseende på uppföljningsfunktionalitet. Parallellt pågår arbete med framtagande av lokala rutiner för uppföljning inom BUP.

Uppföljningar med respektive sektion sker fyra gånger per år. Vid avvikelser kopplat till bl.a. arbetsmiljö medverkar verksamhetschefen.

5.3.3. **Bedömning**

Kontinuerlig uppföljning av pågående aktiviteter för att åtgärda identifierade risker i arbetsmiljön sker inom ramen för samverkan på BUP. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå finns i årshjulet av aktiviteter för SLSO:s chefer och det har i granskningen inte framkommit något som tyder på att det inte görs.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet på BUP som helhet har tidigare inte följts upp utöver den regionövergripande enkät som skickats ut från regionledningskontoret, som BUP uppger sig inte ha haft tillgång till. I och med införandet av SAM-modulen bedöms tillgängligheten till uppföljningsinformation förbättras.

Revisionskontoret bedömer att uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i och med införandet av SAM-modulen är tillräcklig.

[35] Rutin för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM i Region Stockholm, bilaga 1 (RS 2022-0561)

[36] Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1)

[37] Ibid.

[38] Inspektionsmeddelande Arbetsmiljöverket 2021/051205

5.4. Kontrollen över det systematiska arbetsmiljöarbetet

5.4.1. **Dokumentgranskning**

Den som delegerar uppgifter ska säkerställa att den som utför dem har rätt kompetens och kunskap.[39]

Skyddsombudet är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöfrågor och har en nyckelroll i kontrollen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).[40]

5.4.2. **Övriga iakttagelser**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet kontrolleras av SLSO:s internrevision och har vid den senaste granskningen inte noterat några avvikelser.[41]

Även Arbetsmiljöverkets inspektioner är att betrakta som en form av kontroll även om den inte är en del av SLSO:s kontroll av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns rutiner[42] för hur sådana kontroller ska hanteras. BUP har även vidtagit åtgärder som svar på arbetsmiljöverkets rekommendationer.

Skyddsombudens roll är tydlig i dokumentationen, men graden av faktisk delaktighet varierar mellan enheter. De enheter som saknar skyddsombud, saknar i praktiken även kontrollfunktion. Det finns också enstaka exempel på skyddsombud som uppger att de inte får avsätta arbetstid för uppdraget eller att de får avsätta arbetstid men saknar möjligheten att göra det. Det förekommer även kommentarer från lokala skyddsombud att uppdraget är svårt då eskalering av ärenden fungerar dåligt och avståndet till ledningen är för långt.

5.4.3. **Bedömning**

Skyddsombuden har den huvudsakliga kontrollfunktionen. Det finns skyddsombud på 90% av enheterna. Stickprovskontroller av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs också av SLSO:s centrala HR-funktion som en del av internrevisionen. I övrigt sker nämndens kontroll av det systematiska arbetsmiljöarbetet på BUP genom regelbunden uppföljning.

BUP är en stor organisation och samverkan mellan fackliga företrädare och arbetsgivare sker på enhetsnivå och BUP-nivå. Revisionskontorets bedömning är att avsaknaden av samverkan på sektionsnivå innebär en risk för bristande kontroll.

Revisionskontoret bedömer att kontrollen över det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillräcklig.

[39] Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1)

[40] Arbetsmiljölagen (1977:1160, kap 6, 4 §)

[41] Internrevisions 2025 – Protokoll BUP 20250306

[42] Arbetsmiljöverkets inspektioner – övergripande anvisning för SLSO (SLSO 2025-2063)

5.5. Åtgärder i händelse av att avvikelser i det systematiska arbetsmiljöarbetet identifieras vid kontroller eller uppföljning

5.5.1. **Dokumentgranskning**

Enligt Region Stockholms budget för 2025 åligger det nämnder och bolag att fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet i nära dialog med skyddsombud och arbetsgivarorganisationer.[43]

Arbetsgivaren ska varje år följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om uppföljningen visar att det finns brister i arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren vidta förbättrande åtgärder.[44] Om åtgärderna inte kan genomföras inom nivån ska de eskaleras till rätt nivå i organisationen. [45]

5.5.2. **Övriga iakttagelser**

SLSO har beslutat att införa en modul i Stödet för det systematiska arbetsmiljöarbetet, implementeringen pågår och förändringen syftar till att förbättra såväl det lokala som centrala systematiska arbetsmiljöarbetet.

Aktiviteter kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet har integrerats i årshjul för chefer för att förenkla genomförande av arbetet.

Den centrala samverkan har förbättrat strukturen för möten och dokumentation under 2025 vilket leder till högre spårbarhet och minskad risk för att ärenden faller mellan stolarna.

En lokal rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet har tagits fram som reaktion på en rekommendation från arbetsmiljöverkets inspektion.

5.5.3. **Bedömning**

Revisionskontoret konstaterar att det på BUP pågår kontinuerlig utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta i form av t.ex. ett stärkt systemstöd, delvis ändrade arbetssätt och förbättrad dokumentation. Iakttagelsen stärks av att det, i intervjuer och enkäter, framkommer att det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklats till det bättre under 2025.

Revisionskontoret bedömer SLSO i huvudsak har säkerställt att avvikelser i det systematiska arbetsmiljöarbetet åtgärdas.

[43] Budget 2025 för Region Stockholm

[44] Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1)

[45] Rutin för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM i Region Stockholm, bilaga 1 (RS 2022-0561)

Vad gör regionrevisorerna?

Regionrevisorerna granskar den verksamhet som bedrivs av regionens nämnder och bolagsstyrelser. Revisionsuppdraget är det största inom kommunal verksamhet.

Att vara revisor är ett förtroendeuppdrag vars syfte är att med oberoende, saklighet och integritet främja, granska och bedöma verksamheten. Den övergripande uppgiften för revisorerna är att granska hur nämnder och styrelser tar sitt ansvar. De förtroendevalda revisorerna är fullmäktiges och ytterst medborgarnas instrument för den demokratiska kontrollen. De har därmed en viktig funktion i den lokala självstyrelsen.

Ledamöter i nämnder och styrelser ansvarar inför fullmäktige för hur de själva, anställda och uppdragstagare genomför verksamheten. I ansvaret ingår att genomföra en ändamålsenlig verksamhet utifrån fullmäktiges mål, beslut och riktlinjer samt de föreskrifter som gäller för verksamheten, på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt och med en tillräcklig intern kontroll samt att upprätta rättvisande räkenskaper.

I årsrapporter för nämnder och styrelser sammanfattar revisionskontoret den granskning som genomförts under det gångna året. Verksamhetsrevisionen redovisas löpande i projektrapporter. Publikationerna finns på www.regionstockholm.se. Det går även att prenumerera på regionrevisorernas nyhetsbrev genom att anmäla intresse via e-postmeddelande till regionrevisorerna.rev@regionstockholm.se.

Postadress: Box 22230, 104 22 Stockholm
Besöksadress: Hantverkargatan 25 b (T-bana Rådhuset)
Telefon: 08-737 25 00
E-post: regionrevisorerna.rev@regionstockholm.se
Hemsida: www.regionstockholm.se

Region Stockholm