

Till
Regionfullmäktige i Västra Götalandsregionen

Revisionsberättelse för nämnden för Hälsan och Stressmedicin år 2017

Vi, av fullmäktige utsedda revisorer har granskat nämnden för Hälsan och Stressmedicins verksamhet under år 2017.

Nämnden för Hälsan och Stressmedicin ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Den ansvarar också för att det finns en tillräcklig intern kontroll och återredovisning till fullmäktige.

Revisorernas ansvar är att granska verksamhet, intern kontroll och räkenskaper samt att pröva om verksamheten bedrivits enligt fullmäktiges uppdrag och mål samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

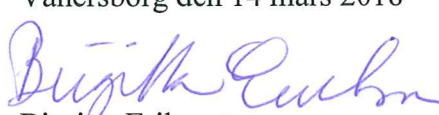
Granskningen har utförts enligt kommunallagen, god revisionsred i kommunal verksamhet och regionens reglemente för revisorskollegiet. Granskningen har genomförts med den inriktning och omfattning som behövs för att ge rimlig grund för bedömning och ansvarsprövning. Vår samlade kommentar och bedömning från granskningen under året samt omfattningen av granskningen framgår av revisionens årspromemoria, som fogats till revisionsberättelsen för regionstyrelsen.

Vi bedömer att verksamheten bedrivits på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt och att den interna kontrollen varit tillräcklig.

Vi har vid granskningen av nämndens redovisning funnit att den fyller kraven enligt den kommunala redovisningslagen.

Vi tillstyrker att ansvarsfrihet beviljas för nämnden för Hälsan och Stressmedicin och dess enskilda ledamöter.

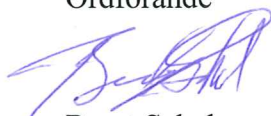
Vänersborg den 14 mars 2018



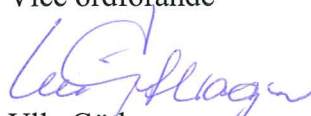
Birgitta Eriksson
Ordförande



Ulf Sjösten
Vice ordförande



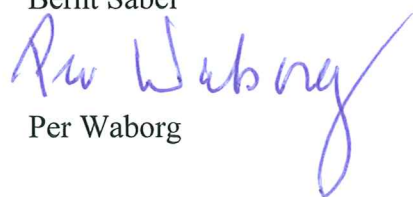
Bernt Sabel



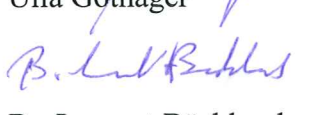
Ulla Göthager



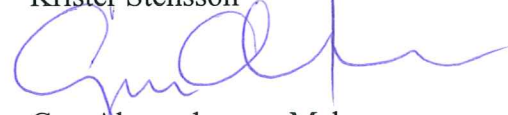
Krister Stensson



Per Waborg



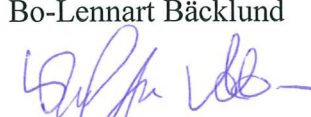
Bo-Lennart Bäcklund



Gun Alexandersson Malm



Marie Engström Rosengren



Staffan Albinsson



Wimar Sundeen

Årsrapport Nämnden för Hälsan och Stressmedicin

Diarienummer REV 2017-00076

Behandlad av revisorskollegiet 14 mars 2018

INNEHÅLL

Årets granskning	1
Nämndens ansvar	1
Resultatet av revisorernas granskning	3
Nämndens utformning av styrning.....	4
Nämndens uppföljning och kontroller	5
Nämndens resultat och effektivitet	6
Nämndens räkenskaper	8
Revisorernas sammanfattande bedömning	8
Bilaga	9

Årets granskning

I den årliga revisionen prövas om verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt, om räkenskaperna är rättvisande samt om den interna styrningen och kontrollen är tillräcklig.

Revisionen har utförts enligt kommunallagen och enligt god revisionsred för kommunal verksamhet. Vidare omfattar revisionen revisorskollegiets ramplanering där regionövergripande risker identifierats och prioriterats. Det omfattar även revisorskollegiets riktlinjer samt revisionsenhetens riktlinjer och rutiner.

Revisionen har utifrån de styrande dokumenten upprättat en granskningsplan avseende nämnden för Hälsan och Stressmedicin (HoS) där väsentliga risker identifierats och prioriterats. Granskningen har genomförts av Marit Käppi på revisionsenheten. Kontaktrevisor i revisorskollegiet är Marie Engström Rosengren. Därtill har räkenskaperna granskats av Deloitte.

Årets granskning utgår från revisionens nämndför djupningar, från agenda och minnesanteckningar från revisorernas årliga möte med Hälsan och Stressmedicins presidium, intervjuer i samband med nämndför djupningar, granskning av årsredovisning, delårsrapporter, internkontrollplan samt nämndens protokoll och handlingar. De nämndför djupningar som gjorts under året presenteras kortfattat i denna rapport.

Ledningen för Hälsan och Stressmedicin har beretts tillfälle att faktagranska årsrapporten. Nämndför djupningarna har faktagranskats av ansvarig tjänsteperson.

Nämndens ansvar

Nämnden granskas och bedöms utifrån det samlade ansvar som följer av fullmäktiges mål, beslut och riktlinjer samt gällande lagstiftning och föreskrifter.

I reglementet för nämnden Hälsa och Stressmedicin (HoS) anges att nämnden bedriver Västra Götalandsregionens (VGR) interna företagshälsovård. Därutöver har nämnden i uppdrag att bedriva forskning och kunskapsspridning om stress och psykosocial arbetsmiljö.

Nämnden har ansvar för två verksamheter med olika uppdrag, roller och finansieringsmodeller.

Hälsan & Arbetslivet (H & A) är en intäktsfinansierad verksamhet. Enligt reglementet ska H & A bedriva företagshälsovård utifrån kundernas behov och beställningar med utgångspunkt från VGR's modell för företagshälsovård. Samarbetet mellan Västra Götalandsregionens förvaltningar/bolag och Hälsan & Arbetslivet styrs av regiongemensamma riktlinjer för företagshälsovård. Inför varje år ska varje förvaltning/bolag tillsammans med Hälsan & Arbetslivet planera och prioritera årets företagshälsovårdsinsatser.¹

¹ Riktlinjer för företagshälsovård. Regionstyrelsen 2013-06-18 § 171, dnr RS 751-2011

Institutet för stressmedicin (ISM) är en anslagsfinansierad verksamhet. Uppdraget är bedriva forskning, utvecklingsarbete och kunskapsspridning om stress, hälsa och psykosocial arbetsmiljö. ISM bedriver flera FoU-projekt som finansieras med särskilda projektanslag, dels från Västra Götalandsregionen via personalutskottet och den partsammansatta arbetsmiljödelegationen, dels från externa forskningsfinansiärer. ISM driver utvecklingsprojekt däribland nya metoder för hur företagshälsovården kan bli en mer strategisk resurs i arbetet med hälsofrämjande arbetsplatser.

Hälsan & Arbetslivet medverkar vid utveckling och implementering av nya metoder inom företagshälsovården.

Lagar och föreskrifter

De lagar och föreskrifter som styr Hälsan och Arbetslivet verksamhet är främst:

- Arbetsmiljölagen (se nedan)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)
- Hälso- och sjukvårdslagen
- Patientlagen
- Kommunallagen
- Personuppgiftslagen
- Offentlighet- och sekretesslagen

Arbetsmiljölagen

Av arbetsmiljölagen framgår att företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa²

RF-mål och fokusområden

Det övergripande målen fokusområden i fullmäktiges budget som berör HoS utåtriktade verksamhet, d.v.s. kundperspektivet, är det prioriterade målet om att ”Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska” samt fokusområdet om hälsofrämjande arbetsplatser.

Utöver budgetens mål och fokusområden har regionfullmäktige/regionstyrelsen fastställt ett antal styrande dokument. Följande styrdokument berör nämndens verksamhet:

- Policy för hälsa och arbetsmiljö
- Personalvision 2021
- Riktlinjer för företagshälsovård, RS/ 2013 (se nedan)
- Vision Västra Götaland, RF/2005,
- Västra Götaland 2020 – Strategi för tillväxt och utveckling i Västra Götaland 2014-2020, RF
- Policy för jämställdhet och mångfald
- Policy och handlingsplan för mänskliga rättigheter för mänskliga rättigheter
- Inköspolicy
- Representationspolicy
- Resepolicy

Riktlinjer för företagshälsovård

Regionstyrelsens personalutskott tog under 2013 fram nya riktlinjer avseende VGR´s företagshälsovård. Riktlinjerna trädde i kraft 2014. Riktlinjerna syftar till att ”tillmötesgå

² Arbetsmiljölagen, AML 2010:1543

förvaltningarnas/bolagens efterfrågan av ett mer kundanpassat upplägg av företagshälsovård” genom möjligheten att välja tjänster efter behov av såväl **främjande, förebyggande som rehabiliterande.**

Enligt beslutet om de nya riktlinjerna ska efterlevnaden av dem följas upp främst via regionkansliets (numera koncernkontorets) ordinarie controllingverksamhet men även kundrådet för företagshälsovård och **företagshälsovårdsrådet** ges ett ansvar för hur efterlevnaden av riktlinjerna utvecklas över tid. Kundrådet³ utses av regiondirektören. Syftet med uppdraget⁴ är att bidra till en gemensam styrning och ”särskilt följa upp Riktlinjer avseende företagshälsovård via årsbokslut och vid behov arbeta fram förslag till revidering. Företagshälsovårdsrådet utgörs av personaldirektören, arbetsmiljödelegationen⁵ samt tre representanter för Hälsan och Stressmedicin. Enligt uppdragshandlingen för kundrådet finns det ett samband med företagshälsovårdsrådet som ansvarar för att utvärdering av Riktlinjer för företagshälsovårdens basutbud sker en gång per år.

Förvaltningarna/ bolagen

Enligt riktlinjerna är det varje förvaltnings ansvar att årligen, tillsammans med Hälsan & Arbetslivet, ta fram en tvåårig handlingsplan med insatser för att **främja hälsa, förebygga, ohälsa och återskapa hälsa.** Handlingsplanen ska upprättas för tjänster utöver basutbudet (exempelvis lagstadgade medicinska undersökningar, vaccinationer, råd vid arbetsrelaterad ohälsa samt rehabiliteringsärende.)

Hälsan & Arbetslivet

Enligt riktlinjerna ska Hälsan & Arbetslivet leverera företagshälsovård efter kundernas behov. Samtidigt ska H & A utgöra en expertresurs och kunskapskälla när det gäller att beskriva samband mellan hälsa, arbetsmiljö och organisation. Vidare ska Hälsan & Arbetslivet arbeta med **arbetsrelaterad hälsa** och ohälsa på **individ, grupp** och **organisationsnivå.** I beskrivningen av riktlinjerna anger också att företagshälsovården ska vara en viktig resurs när det gäller att **förverkliga** regionens personalpolitik, policydokument och **arbetsmiljöstrategi.**

Resultatet av revisorernas granskning

Revisorernas granskning utgår från att nämnden ska utforma styrning, uppföljning och kontroller utifrån nämndens ansvar i reglementet. Nämnden ska också se till att styrningen, uppföljningen och kontrollerna efterlevs i verksamheten. Det i sin tur ska leda till att nämnden lever upp till fullmäktiges mål, beslut och riktlinjer samt gällande lagstiftning och föreskrifter inom ramen för tillgängliga resurser. Vidare ska nämndens/styrelsens räkenskaper vara rättvisande. Det innebär sammantaget att nämnden/styrelsen har tagit sitt ansvar.

I granskningen av Hälsan och Stressmedicin har revisorerna utgått från det uppdrag nämnden har i det externa perspektivet. Det interna arbetet med personalfrågor, miljöfrågor etc. berörs i begränsad omfattning.

³ Kundrådet består av fyra representanter för förvaltningar inom hälso- och sjukvård, en representant för regional utveckling en representant för bolagen, en representant för förvaltning inom regiongemensam stödfunktion samt två representanter för Hälsan och Stressmedicin.

⁴ Dnr. RS 2016–05203

⁵ Arbetsmiljödelegationen består av personaldirektören, fackliga organisationer samt tre representanter för Hälsan och Arbetslivet.

Nämndens utformning av styrning

Nämnden för Hälsan och Stressmedicins arbete ska ske enligt de mål, riktlinjer och anvisningar som anges av regionfullmäktige och regionstyrelsen. Hälsan och Stressmedicins verksamhetsplan och detaljbudget innehåller en beskrivning av regionfullmäktiges mål och fokusområden, nämndens egna mål samt strategier och aktiviteter för att nå målen.

I detaljbudgeten för 2017 sägs att nämndens primära uppgift är att utgöra en resurs för ett väl utvecklat hälsofrämjande arbetssätt i Västra Götalandsregionens förvaltningar och bolag. Vidare ska HoS ska vara ett kunskapscentrum och en naturlig samarbetspartner i arbetet med att skapa hälsofrämjande arbetsplatser med effektiv rehabilitering och goda levnadsvanor.

Verksamhetsmålet är **öka** den del av företagshälsovårdsutbudet som avser **förebyggande och hälsofrämjande tjänster**. Det främsta verktyget för styrning mot målet om hälsofrämjande arbetsmiljö som nämnden själv äger och har rådighet över är den dialog med förvaltningar och bolag som årligen ska äga rum i samband med handlingsplanerna.

Riktlinjerna för företagshälsovård anger att det är varje förvaltnings ansvar att tillsammans med Hälsan & Arbetslivet, ta fram en tvåårig handlingsplan med insatser för att främja hälsa, förebygga ohälsa, och återskapa hälsa.

Ett annat verksamhetsmål är att öka ISM's kunskapspridning till olika målgrupper via utbildning, seminarier, webb etc. Antalet utbildningsinsatser mäts liksom spridningen av ISM's nyhetsbrev. Måtalet för utbildningsinsatser är 70 tillfällen, måtalet för nyhetsbrevet är 1000 prenumeranter.

Nämnden mäter regelbundet, på chef och HR nivå, kundernas upplevelser av företagshälsovårdens insatser i NKI – nöjd kundindex. Besöksenkäter används för att mäta hur de som kommer i direktkontakt med företagshälsovården upplever mötet. Tillgängligheten till företagshälsovården mäts. Måtalet är max två veckor.

I budgeten för 2017 tilldelades personalutskottet 15 mnkr för arbetet med att få ner sjukskrivningstalen. Inom ramen för detta har Institutet för Stressmedicin fått i uppdrag att genomföra uppsökande verksamhet och arbeta med de verksamheter som har en sjukfrånvaro som uppgår till tio procent. Hitintill visar inventeringen att ca 430 enheter har en sjukfrånvaro som uppgår till tio procent eller mer.

Intern kontroll – Risker och åtgärder

Nämnden antog en plan för intern kontroll i samband med detaljbudgeten för 2017⁶. Den interna kontrollen ingår i Hälsan och Stressmedicins ledningssystem. I nämndens riskbedömning är utgångspunkten risker i förhållande till kund, medarbetare, arbetssätt, utveckling samt ekonomi. Svårigheten att rekrytera företagsläkare lyfts upp som en väsentlig verksamhetsrisk. Åtgärden är att jobba aktivt med rekrytering på olika sätt men även locka med förändring av perspektiv från individ till arbetsplats/organisation för att bli mer attraktiv som arbetsgivare för företagsläkarna. En annan risk är att förvaltningen H &

⁶ Dnr. HOS-21 2016

A inte arbetar på ett likartat sätt i förhållande till kunderna. Här är en åtgärd att tillsätta en produkt- och utvecklingsgrupp som säkerställer enhetliga arbetssätt. Ytterligare en risk är att kunderna köper företagshälsovårdstjänster av andra leverantörer än H & A. Åtgärden som ska vidtas av H & A är bättre marknadsföring av tjänsteutbudet och avseende den egna kompetensen samt täta dialoger med kunderna.

Nämndens uppföljning och kontroller

Enligt reglementet och riktlinjerna ska H & A bedriva företagshälsovårdsverksamheten utifrån kundernas behov och beställningar.

H & A följer upp kundernas beställningar i verksamheterna utifrån den procentuella fördelningen av perspektiven:

- Hälsofrämjande
- Förebyggande
- Återskapande

Insatserna jämförs med föregående års procentuella fördelning och på vilken nivå de ägt rum. Nivåerna utgörs av:

- Individnivå
- Arbetsplatsnivå
- Organisationsnivå

ISM har ett uppföljningssystem som baserar sig på den procentuella fördelningen av olika aktiviteter kring reglementets uppdrag om forskning och kunskapsspridning samt patient- och medarbetarperspektiv. De aktiviteter som registreras delas i följande fyra perspektiv:

- Strategisk resurs – Medarbetarperspektiv
- Strategisk resurs – Patientperspektiv
- Kunskapsspridning
- Forskning

Granskning/Nämndför djupning: ISM forskning och kunskapsspridning (1)

Syftet med nämndför djupningen är att granska om ISM har ett system för uppföljning av insatser som säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt och i enlighet med reglementet för nämnden. Granskningen utgår från reglementets uppdrag om forskning och kunskapsspridning. Nämndför djupningens sammanfattande bedömning är att nämnden för Hälsa och Stressmedicin har en tillräcklig intern kontroll av verksamheten vid ISM. En tillräcklig intern kontroll innebär att det finns en strukturerad uppföljning som säkerställer att verksamheten lever upp till mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt i reglementen och budget för 2017.

Bedömning

Revisionens bedömning är att ISM har identifierat de processer som är väsentliga att följa upp och redovisa för att de ska kunna utgöra en strategisk resurs i VGR's arbetsmiljöarbete kring stressrelaterad ohälsa, psykosocial arbetsmiljö och hälsofrämjande arbetsplatser.

Nämndens resultat och effektivitet

Hälsan och Arbetstillivets prestationer avseende företagshälsovård speglar efterfrågan på tjänster utifrån kundernas behov och beställningar med utgångspunkt från VGR`s modell för företagshälsovård samt reglementet.

I HoS årsredovisning för 2017 finns en sammanställning av de tjänster som H&A levererat enligt kundernas behov.

2016	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	6%	6%	4%
Förebyggande	14%	18%	1%
Återskapande	45%	6%	0%

2017	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	6%	6%	3%
Förebyggande	15%	18%	2%
Återskapande	46%	5%	0%

I årsredovisningen för 2017 framgår det inte hur många individer som haft kontakt med H & A. En fingervisning är föregående års rapport som visar ett utfall på 8525 individer. Utfallet för helåret 2013 var 7748 individer.

Som framgår utgör kundernas behov av återskapande/rehabiliterande tjänster på individnivå merparten av beställningarna, 46 procent. Förebyggande arbete på arbetsplatsnivå uppvisar samma resultat som föregående år, 18 procent liksom hälsofrämjande arbete som utgör 6 procent av beställningarna. Förebyggande arbete på arbetsplatsnivå kan exempelvis handla om stöd och råd till chefer och arbetsplatser och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Bedömning

- *Revisorernas bedömning är att reglementets mål och riktlinjerna för företagshälsovård där ett kundpassat upplägg ska vara styrande har uppnåtts. Däremot har fullmäktiges mål och nämndens egna mål om att öka det hälsofrämjande och förebyggande arbetet inte uppnåtts.*

Minnesanteckningar från revisorernas möte med Hälsan och Arbetstillivets presidium den 29 mars 2017.

På revisorernas möte med HoS presidium fördes en dialog om vikten av hälsofrämjande och förebyggande företagshälsovård. Nämnden har ett mål om att det ska utgöra 50 procent av beställningarna och att de återskapande tjänsterna på individnivå ska minska. Resultatet av beställningarna har blivit något bättre de senaste åren men det går relativt långsamt att byta perspektiv från det individuella och medicinska till det organisatoriska och förebyggande perspektivet. Samtidigt påpekar presidiet vikten av klara det lagstadgade rehabiliterande uppdraget. Nyrekryteringar sker med tanke på det förebyggande arbetet. Men, frågan är om det är vad motparten efterfrågar.

Trots att det ska vara kundernas behov som bestämmer insatsernas karaktär har HoS, i styrningen av uppdraget om ett hälsofrämjande arbete ett antal aktiviteter kring hur H & A ska kunna agera mera **proaktivt** för att få en större efterfrågan på insatser på

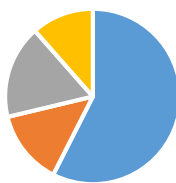
organisationsnivå i förebyggande och hälsofrämjande syfte och minska koncentrationen på de återskapande/rehabiliterande insatserna på individnivå.

Bedömning

- *En förklaring till att de återskapande insatserna övervikt i beställningarna troligtvis beror på att enligt arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter har arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar för de anställda. Det innebär att arbetsgivaren inte kan undkomma kostnaden för rehabilitering. Kostnaden för det hälsofrämjande och förebyggande arbetet går däremot att använda som en budgetregulator. Det innebär att om ekonomin visar röda siffror så görs inga köp mer än det nödvändiga.*

Fördelningen av aktiviteter inom Institutet för Stressmedicin

Avseende årets uppföljning av verksamheten vid ISM visar att mycket kraft har lagts på att genomföra uppdraget om att utforma och genomföra regionens medarbetarbetarenkät. Det framgår av den blå tårtbiten i diagrammet nedan:



■ Strategisk resurs Medarbetarperspektiv ■ Strategisk resurs Patientperspektiv ■ Kunskapsspridning ■ Forskning

Uppdraget i reglementet om forskning och kunskapsspridning ligger på samma aktivitetsnivå som föregående med en mindre övervikt på den grå tårtbiten, kunskapsspridning. I revisionens nämndförklaring av ISM's konstaterades att avseende det kunskapsspridande uppdraget i reglementet har primärvårdens personal identifierats som en av flera viktiga målgrupper. Här sprids kunskaper om diagnossättning och behandling vid stressrelaterad ohälsa. Det ligger i enighet med budgetens fokusområde om att stärka första linjens förmåga att möta psykisk ohälsa.

Uppdraget från regionstyrelsens personalutskott som tilldelats ISM handlar om ett konkret "hands on" arbete mot att nå fullmäktiges mål om att få ned sjukfrånvaron.

Bedömning

- *Samarbetet mellan de två verksamheterna som Hälsan och Stressmedicin har ansvar för är enligt revisionen viktigt och nödvändigt för att lyfta frågan om arbetsmiljön till ett vidare organisatoriskt perspektiv. H & A för en kamp för att få kunderna att ändra perspektiv från individnivå till organisationsnivå. Samtidigt är de beroende av intäkterna från kundernas beställningar. De kan alltså inte säga av den gren de sitter på. Kunderna efterfrågar återskapande tjänster eftersom rehabiliteringsansvaret enligt arbetsmiljölagen åligger dem. Det förebyggande och hälsofrämjande arbete ses som en kostnad i stället för en investering för ett hållbart arbetsliv. Institutet för Stressmedicins forskning har möjlighet att hålla frågan om organisatorisk och social arbetsmiljö i fokus samtidigt som de sprider kunskap om behandlingsmetoder för stressrelaterad ohälsa. Detta förutsatt att forskningsanslag gör så att verksamheten kan hålla sig flytande och bevara oberoendet. Personalutskottets satsning på att anlita ISM avseende arbetet med att få ner sjukfrånvaron är ett steg i rätt riktning.*

- *Ett annat steg i rätt riktning vore att uppföljning och utvärdering av de nya riktlinjerna för företagshälsovården genomfördes enligt vad som finns angivet då riktlinjerna beslutades och trädde i kraft 2014. Uppföljning skulle ingå i koncernkontorets controllingverksamhet. I kundrådets uppdragshandling framgår ett ansvar att följa upp och värdera insatserna på sikt. I företagshälsvårdsrådets ansvar ligger att årligen följa upp och utvärdera riktlinjerna. Revisorerna har noterat att det finns en hel del övrigt att önska avseende uppföljning och utvärdering – trots att många har tilldelats ansvar.*
- *Avseende fullmäktiges mål, fokusområden och nämndens egna mål om ett hälsofrämjande arbetssätt och att få ner sjukfrånvaron så äger inte nämnden direkt rådighet över frågan mer än att i dialog försöka påverka beteendet hos kunderna i beställningarna.*
- *Nämnden för Hälsa och Stressmedicin rekommenderas att kommunicera resultatet utifrån de kundanpassade riktlinjerna samt, framför allt på politisk nivå, påtala behovet av utvärdering av riktlinjerna.*

Nämndens räkenskaper

Att räkenskaperna är rättvisande innebär att den externa redovisningen ger en rättvisande bild av resultat och ställning och att årsredovisning och delårsrapport är upprättade i enlighet med lagstiftning och god redovisningssed. Revisionsbyrån Deloitte har granskat redovisningen i Hälsan och Stressmedicin och ger följande utlåtande:

- *Årsbokslutet visar en rättvisande bild av enhetens resultat och ställning. Årsrapporten och den löpande redovisningen uppfyller i allt väsentligt kraven enligt den kommunala redovisningslagen och regionstyrelsens anvisningar. Oförändrade redovisningsprinciper har tillämpats.*

Revisorernas sammanfattande bedömning

Årets revision har utförts enligt kommunallagen och enligt god revisionsmedel för kommunal verksamhet. Revisionen har utgått från revisionsplanen som fastställts av revisorskollegiet samt från en granskningsplan avseende nämnden. Granskningen har genomförts utifrån revisionsenhetens granskningsprogram och i dialog med berörda verksamheter.

Utifrån vad som framkommit i årets granskning av nämnden för Hälsa och Arbetsliv bedömer revisionsenheten att verksamheten i allt väsentligt bedrivits ändamålsenligt, med god ekonomisk hushållning, rättvisande räkenskaper och med en tillräcklig intern kontroll. Dock lämnar enheten i årsrapporten rekommendationer inom områden som nämnden under 2018 bör utveckla och förbättra och som ansvarig yrkesrevisor kommer återkomma till under revisionsåret 2018.

Bilaga

Rapporter och underlag

(1) Granskning/Nämndfördjupning: ISM forskning och kunskapsspridning (1)
Minnesanteckningar från revisorernas möte med Hälsan och Arbetlivets presidium
den 29 mars 2017.

Årsredovisning, Delårsrapporter per mars och augusti.
Protokoll och handlingar från nämndens möten under 2017.