

# Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen 2025

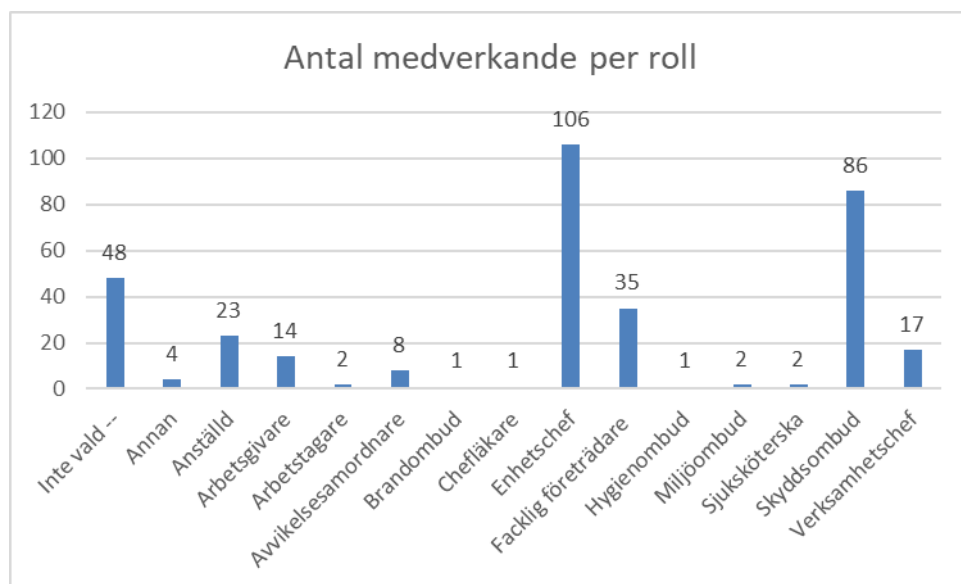
## Bakgrund och metod

Region Västmanland genomför varje år en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet är dels att kontrollera att vi lever upp till Arbetsmiljöverkets krav på styrning av arbetsmiljöarbetet, exempelvis genom policy, riktlinjer och instruktioner. Syftet är även att följa upp om styrningen efterlevs och fungerar i praktiken. Uppföljningen erbjuder därför en möjlighet för chefer och skyddsombud att belysa brister och förbättringsmöjligheter på samtliga organisatoriska nivåer.

Det är viktigt att så många chefer som möjligt använder möjligheten att synliggöra sin situation genom att delta i uppföljningen och efterföljande lokal diskussion av resultatet. För att kunna göra en bra analys, dra välgrundade slutsatser och föreslå relevanta förbättringsförslag är det även viktigt att uppföljningen dokumenteras så noggrant som möjligt. Uppföljningen genomförs som en egenkontroll i regionens avvikelshanteringssystem Synergi och består av 17 frågor baserade på innehållet i Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete ([2023:1](#)) kompletterade med frågor baserade på regionens egna övergripande styrdokument inom arbetsmiljöområdet.

## Vilka deltog i uppföljningen?

Uppföljningen är genomförd och registrerad i Synergi. Totalt har 142 egenkontroller genomförts, vilket är en minskning jämfört med föregående år (175 kontroller 2024). Inom HSF har 350 medarbetare deltagit i genomförandet av årlig uppföljning.



## Resultat

1. Arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i verksamheten (planering, genomförande och uppföljning).

Ja (138)
Delvis (4)

2. Samverkan i arbetsmiljöarbetet fungerar bra och sker bland annat på arbetsplatsträffar, samverkansmöten, i dialog med skyddsombud och genom hälsoteamets arbete.

Inte aktuellt (1)
Ja (112)
Delvis (28)

3. Vår policy för hälsofrämjande arbetsplats är känd på arbetsplatsen.

Ja (114)
Delvis (26)

4. På arbetsplatsen arbetar vi aktivt för att nå regionens mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Ja (127)
Delvis (13)

5. Regionens riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete och övriga styrdokument inom arbetsmiljöområdet är tillgängliga, lätta att förstå och efterleva.

Ja (110)
Delvis (29)
Nej (1)

6. Den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har en skriftlig uppgiftsfördelning.

Inte aktuellt (2)
Ja (132)
Delvis (5)
Nej (1)

7. Den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har förutsättningar att bedriva ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete genom tillräckliga befogenheter, kunskaper, praktiska färdigheter och de resurser som krävs.

Inte aktuellt (2)
Ja (114)
Delvis (22)
Nej (2)

8. Kommunikation av arbetsmiljöfrågor fungerar bra både i linjen och över organisatoriska gränser.

Ja (114)
Delvis (25)
Nej (1)

9. Vi genomför och dokumenterar undersökningar och riskbedömningar i enlighet med regionens instruktion för hantering av arbetsmiljörisker.

Inte aktuellt (1)
Ja (131)
Delvis (8)

10. När vi har risker som inte kan åtgärdas direkt upprättar vi en handlingsplan som följs upp.

Inte aktuellt (7)
Ja (108)
Delvis (25)

11. Resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet redovisas till överliggande organisatorisk nivå och leder till lokalt förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet.

Ja (126)
Delvis (12)
Nej (2)

12. Information om risker ingår i introduktionen av nyanställda medarbetare och medarbetare som tillfälligt arbetar på vår arbetsplats. Information om risker ingår även vid återgång i arbete efter längre tids frånvaro, exempelvis efter föräldraledighet.

Inte aktuellt (3)
Ja (106)
Delvis (31)

13. Arbetsmiljöavvikelser rapporteras, utreds och åtgärder sätts in för att förhindra att avvikelser inträffar igen.

Ja (124)
Delvis (16)
Nej (1)

14. Allvarliga händelser anmäls till Arbetsmiljöverket och/eller Försäkringskassan.

Inte aktuellt (3)
Ja (138)

15. Vi har anlitat Regionhälsan när vi behövt hjälp i arbetsmiljöarbetet.

Inte aktuellt (2)
Ja (138)
Delvis (1)

16. Vi har ett hälsoteam bestående av chef, skyddsombud och hälsoinspiratör.

Inte aktuellt (7)
Ja (81)
Delvis (27)
Nej (26)

17. Vi har under det gångna året arbetat aktivt med att förbättra de brister vi identifierade i förra årets uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Inte aktuellt (11)
Ja (105)
Delvis (21)
Nej (1)

Kommentarer/åtgärder till respektive fråga återfinns i Synergi.

### Slutsats och förslag till förbättringsaktiviteter för Hälso- och sjukvårdsförvaltningen under 2026:

Resultatet av 2025 års årliga uppföljning visar att arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen är en integrerad del av verksamheten och fungerar övergripande bra. Det finns en tydlig struktur för skriftlig uppgiftsfördelning vid tilldelning av arbetsmiljöuppgifter och undersökningar och riskbedömningar genomförs och dokumenteras i enlighet med regionens instruktioner för hantering av arbetsmiljörisker. Regionhälsan används som ett viktigt stöd i arbetsmiljöarbetet vid behov.

I den årliga uppföljningen har även några utvecklingsområden identifierats. Dessa presenteras nedan tillsammans med föreslagna insatser:

- **Rutin för riskinformation vid introduktion och återgång i arbete** efter längre frånvaro finns men används inte konsekvent i alla verksamheter inom HSF. Här ser vi en försämring från föregående år 14% (2024) och 22% (2025).  
Åtgärdsförslag: Introduktion – förstärkt introduktion för chefer  
HR-konsult och chef fångar upp medarbetare efter längre tids frånvaro.
- **Handlingsplan vid risker måste bli bättre på att upprättas & följas upp.**  
Åtgärdsförslag: Regionens rutiner för riskanalys/riskbedömning och uppföljning ska följas.
- **Förbättringsarbete av styrdokument inom arbetsmiljöområdet.** Regionen följer gällande regelverk kopplat till styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom befintliga policydokument, riktlinjer och regionövergripande instruktioner. Vid den årliga uppföljningen 2025 identifierades (liksom för 2024) ett behov av ett övergripande förbättringsarbete av styrdokumenten inom regionens arbetsmiljöarbete och övriga styrdokument inom arbetsmiljöområdet till att bli mer tillgängliga, lätta att förstå och efterleva. En förbättring har skett under 2025 (21%) i jämförelse med 2024 (27%) men tillgänglighet till riktlinjer och styrande dokument upplevs fortfarande som ett hinder för en femtedel av de som genomfört den årliga uppföljningen inom HSF. *Även i år bör insatser prioriteras som syftar till att stötta chefer som själva identifierat behov av stöd och chefer där uppföljande data indikerar att kunskapshöjande och/eller stöttande insatser kan ge positiv effekt.*

- **Hälsoteam saknas på flera avdelningar.** Detta påverkar möjligheten till ett strukturerat hälsofrämjande arbete. En tydlig försämring från föregående årsresultat 29% (2024) till 38% (2025).

Åtgärdsförslag: Genom regionhälsan och HR främja upprättandet av hälsoteam på arbetsplatserna.

- **Samverkan i arbetsmiljöarbetet upplevs fungera delvis** för en betydande andel, vilket visar att dialog och samarbete kan förbättras ytterligare. Här har en försämring skett från 14% (2024) till 20% (2025).

Åtgärdsförslag: Under 2024 och 2025 har en ny samverkansutbildning genomförts i samtliga samverkansgrupper vilket förväntas bidra till en bättre samverkan. Under 2026 föreslås fortsatta partsgemensamma insatser initieras inom ramen för samverkan.