

## Årlig uppföljning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete 2024

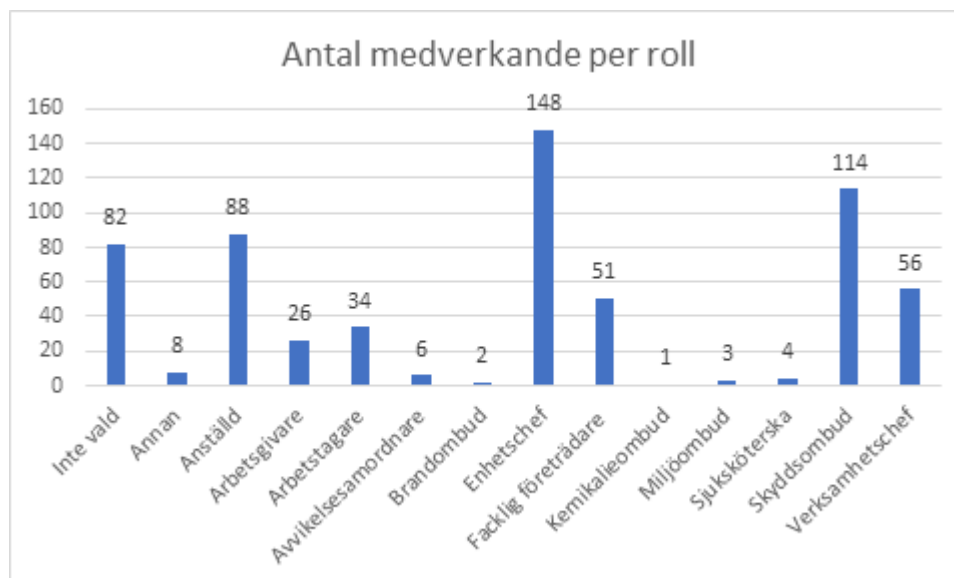
### Bakgrund och metod

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 sina förutsättningar 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 genom 241 egenkontroller (varav sju i den gamla mallen.) 2023 registrerades 242 svar. Nedanstående tabell visar antal medverkande per roll. Totalt har 623 medarbetare involverats i uppföljningen. Regionen hade under 2024 cirka 400 chefer. Summerat kategorierna "arbetsgivare", "enhetschefer" och "verksamhetschefer" motsvarar 230 chefer/arbetsgivarrepresentanter och en svarsfrekvens på ca 58%.



Möjligheten finns att besvara egenkontrollen tillsammans för chefer som bedriver gemensamt arbetsmiljöarbete, detta innebär att 241 egenkontroller inte nödvändigtvis motsvarar 241 chefer och att resultatet inte speglar faktiskt antal chefer utan endast antal besvarade egenkontroller.

## Årlig uppföljning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete 2024

Sju enkäter har besvarats i den gamla mallen med 26 frågor och har därför inte tagits med i denna sammanställning.

### Resultat – redovisning av antal svar på respektive fråga i egenkontrollen

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

Ja (212)
Delvis (20)
Nej (2)

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 (205)
Delvis (27)
Nej (1)

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

Ja (184)
Delvis (44)
Nej (5)

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

Ja (208)
Delvis (24)
Nej (1)

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

Ja (180)
Delvis (52)
Nej (1)

6. Den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har en skriftlig uppgiftsfördelning.

Inte aktuellt (7)
Ja (214)
Delvis (9)
Nej (3)

## Årlig uppföljning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete 2024

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 (5)
Ja (203)
Delvis (25)
Nej (1)

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

Inte aktuellt (1)
Ja (192)
Delvis (40)
Nej (1)

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

Ja (216)
Delvis (17)
Nej (1)

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

Inte aktuellt (6)
Ja (191)
Delvis (33)
Nej (4)

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

Inte aktuellt (3)
Ja (215)
Delvis (12)
Nej (4)

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 (18)
Ja (186)
Delvis (28)
Nej (1)

## Årlig uppföljning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete 2024

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

Inte aktuellt (2)
Ja (213)
Delvis (18)
Nej (1)

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

Inte aktuellt (8)
Ja (226)

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

Inte aktuellt (13)
Ja (218)
Delvis (2)
Nej (1)

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

Inte aktuellt (13)
Ja (149)
Delvis (40)
Nej (32)

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

Inte aktuellt (31)
Ja (169)
Delvis (24)
Nej (9)

Kommentarer/åtgärder till respektive fråga återfinns i Synergi.

### Slutsats och förslag till förbättringsaktiviteter under 2024

Regionen följer gällande regelverk kopplat till styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom befintliga policydokument, riktlinjer och regionövergripande instruktioner. Däremot upplevs inte dokumenten som tillgängliga, lätta att förstå och efterleva. Eftersom detta är en grundförutsättning för chef att göra rätt behövs förbättringsarbete kopplat till denna punkt på regionnivå under 2025.

---

## Årlig uppföljning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete 2024

Efterlevnaden av styrdokument varierar och beror på flera olika faktorer kopplade till förutsättningar för den enskilde chefen samt efterfrågan/uppföljning från högre chefsled. 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.

Arbetsmiljökommunikation och handlingsplaner är andra områden med tydliga förbättringsbehov att arbeta vidare med under 2025.

Modellen för den årliga uppföljningen behöver ses över och förbättras. Detta arbete påbörjas under 2025.

Resultatet samverkades centralt den 27/1 2025 och redovisades på Koncernledning den XX.

### Bilagor

Förvaltningarnas respektive samverkade rapporter inklusive handlingsplaner.