

# Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbetet inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen 2024

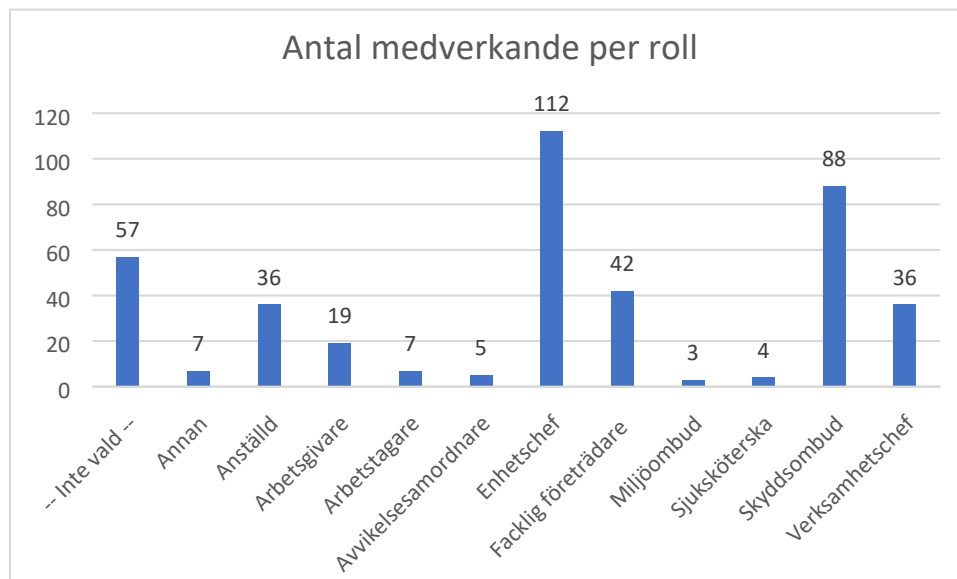
## Bakgrund och metod

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 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 genom 175 egenkontroller (168 i nya enkätmallen och sju i den gamla.) 2023 registrerades 171 enkätsvar. Nedanstående tabell visar antal medverkande per roll för svar registrerade i den nya mallen.



Möjligheten finns att besvara egenkontrollen tillsammans för chefer som bedriver gemensamt arbetsmiljöarbete, detta innebär att 175 egenkontroller inte nödvändigtvis motsvarar 175 chefer och att resultatet inte speglar faktiskt antal chefer utan endast antal besvarade egenkontroller.

Sju enkäter har besvarats i den gamla mallen med 26 frågor och har därför inte tagits med i denna sammanställning. Åtgärder/kommentarer har inkluderats i analysen och sammanställning av dessa sju enkäter ligger med i bilaga 1.

## Resultat och kommentarer

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

Ja (148)
Delvis (13)
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 (140)
Delvis (21)
Nej (1)

*Under 2024 har en ny samverkansutbildning tagits fram. Utbildningen kommer att hållas i samtliga samverkansgrupper. Detta arbete fortsätter även in i 2025.*

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

Ja (125)
Delvis (34)
Nej (3)

*23% av svaren anger att policyn inte är känd på arbetsplatsen. Ett sätt att höja kännedomen är att återkommande lyfta policyn i årshjulet för APT.*

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

Ja (145)
Delvis (16)
Nej (1)

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

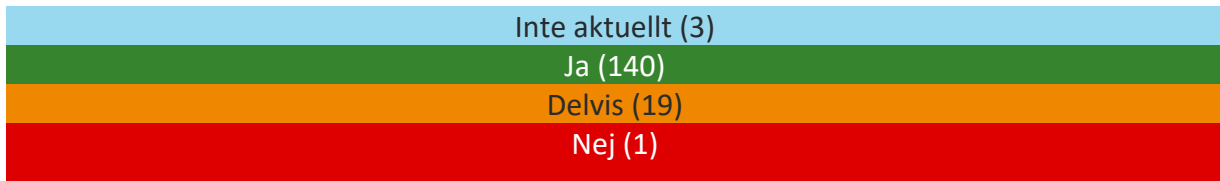
Ja (118)
Delvis (44)

*27% av svaren uppger att regionens styrdokument inte är tillgängliga, lätta att förstå och efterleva. En hög andel som kräver åtgärd på regionnivå.*

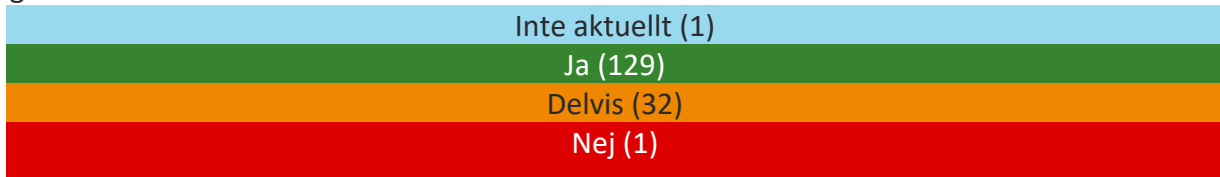
6. Den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har en skriftlig uppgiftsfördelning.

Inte aktuellt (4)
Ja (153)
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.



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

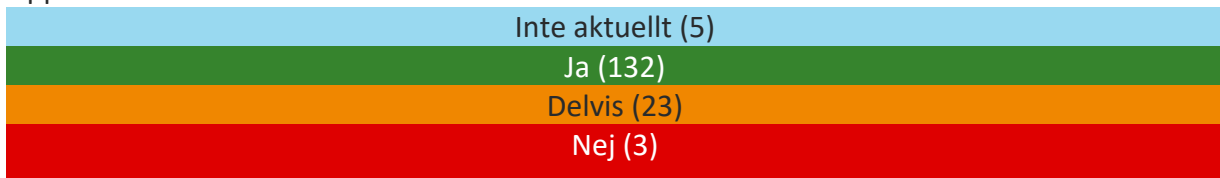


*20% upplever inte att arbetsmiljökommunikation fungerar tillräckligt bra. Lokala insatser är därför rekommenderat.*

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

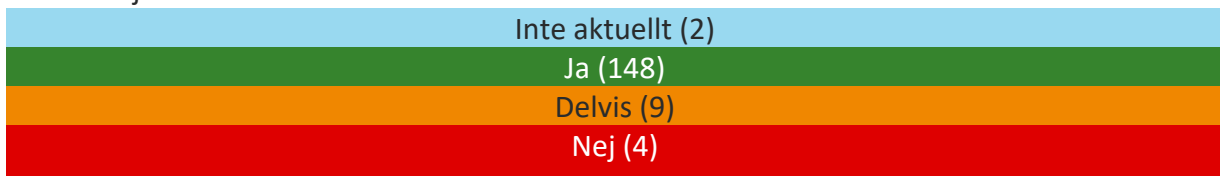


10. När vi har risker som inte kan åtgärdas direkt upprättar vi en handlingsplan som följs upp.



*Återkommande feedback från Arbetsmiljöverket är att vi som region generellt kan bli bättre på just denna del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.*

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



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 (10)
Ja (130)
Delvis (21)
Nej (1)

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

Inte aktuellt (2)
Ja (147)
Delvis (14)

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

Inte aktuellt (5)
Ja (158)

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

Inte aktuellt (7)
Ja (153)
Delvis (2)
Nej (1)

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

Inte aktuellt (7)
Ja (109)
Delvis (27)
Nej (20)

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

Inte aktuellt (20)
Ja (119)
Delvis (16)
Nej (7)

Kommentarer/åtgärder till respektive fråga återfinns i Synergi.

### Slutsats och förslag till förbättringsaktiviteter under 2025

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 under 2025.

Efterlevnaden av styrdokument varierar och beror på flera olika faktorer kopplade till förutsättningar för den enskilde chefen. 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.

**Särskilda insatser Hälso- och sjukvårdsförvaltningen under 2025:**

Säkerställa att chefer får erforderlig kompetens vid nyanställning/introduktion. Kontinuerlig uppföljning av att befintliga chefer har erforderliga kunskaper och förutsättningar inom området. Fortsatta samverkansutbildning på verksamhetsområdet