

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbetet inom Region Västmanland 2023

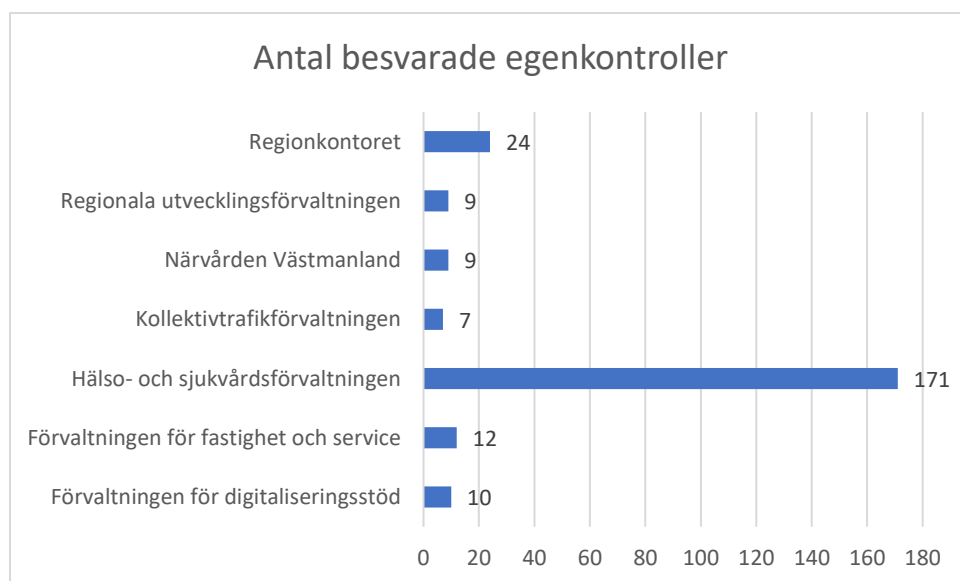
Bakgrund och metod

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. Antalet/andelen ”ja”-svar kan ses som en indikation på ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete alternativt vara en signal på en kultur där brister inte lyfts för diskussion. Det är viktigt att så många chefer som möjligt använder möjligheten att synliggöra sin situation genom att delta i uppföljningen. 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.

Uppföljning av efterlevnaden genomförs som en egenkontroll i regionens avvikelshanteringssystem Synergi och består av 26 frågor baserade på innehållet i Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete kompletterade med frågor baserade på regionens egna övergripande styrdokument inom arbetsmiljöområdet.

Vilka deltog i uppföljningen?

Uppföljningen är genomförd och registrerad i Synergi genom 242 registrerade egenkontroller fördelade på regionens förvaltningar enligt nedanstående diagram.

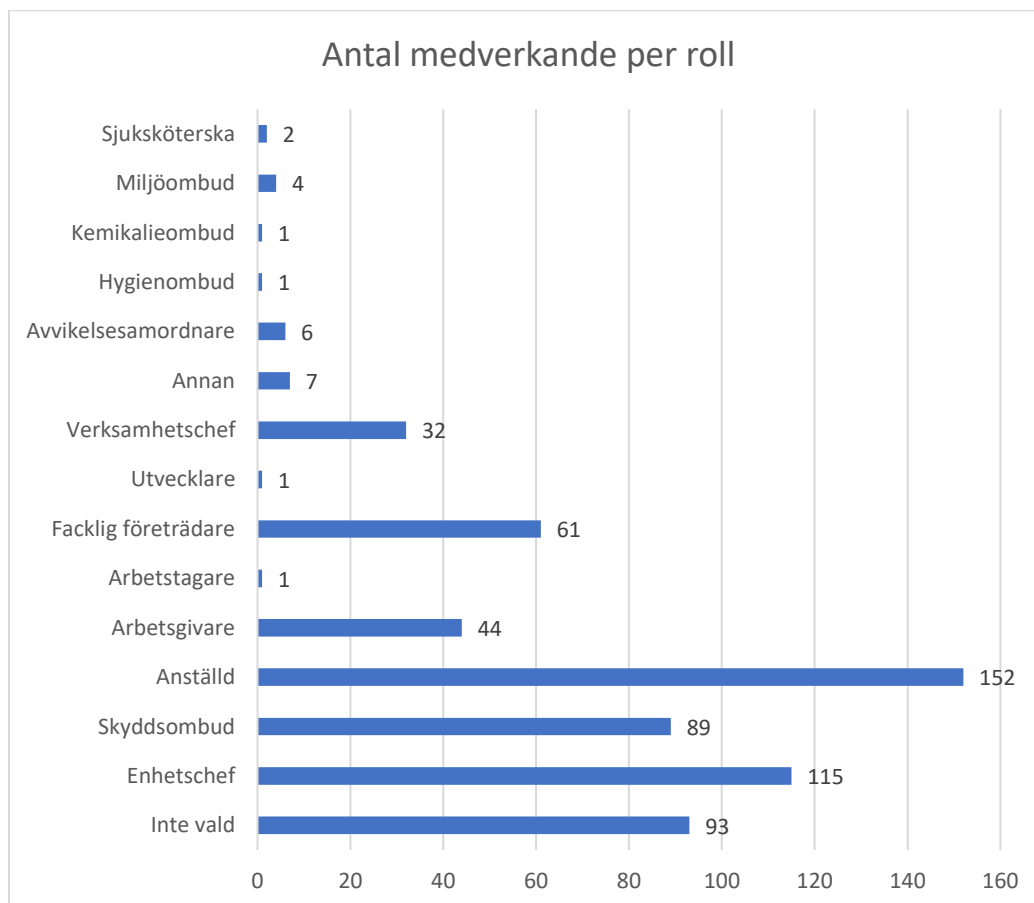


Möjligheten fanns att besvara egenkontrollen tillsammans för chefer som bedriver gemensamt arbetsmiljöarbete, **detta innebär att 242 egenkontroller inte nödvändigtvis motsvarar 242 chefer och att resultatet inte speglar faktiskt antal/andel chefer utan endast antal/andel besvarade egenkontroller.**

I diagrammet nedan redovisas registrerade roller för de besvarade egenkontrollerna. 115 enhetschefer, 32 verksamhetschefer och 44 arbetsgivare har registrerats vilket totalt uppgår till motsvarande 191 chefer/arbetsgivarrepresentanter. 93 medarbetare har inte gjort ett aktivt val i fältet "Roll".

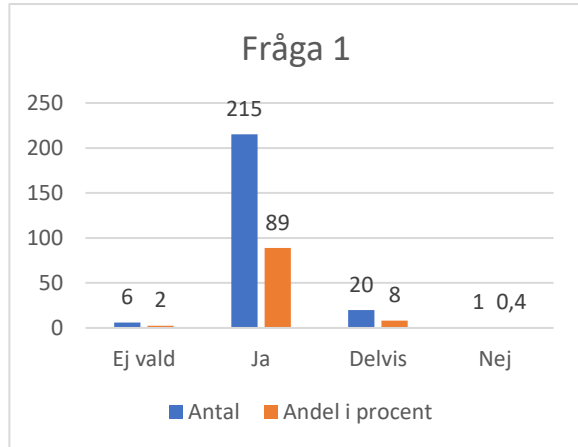
Att en chef inte genomför sin egenkontroll kan ha många olika orsaker och är värda att diskutera. Olika möjliga anledningar kan exempelvis vara upplevd tidsbrist, bristande förståelse för nyttan med uppföljningen eller att chef saknar tillgång/behörighet till Synergi.

609 av regionens medarbetare har involverats i 2023 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, varav 89 skyddsombud och 61 fackliga företrädare. Därmed kan vi konstatera att det finns en bra involvering och samverkan mellan chefer och skyddsombud sett till regionen som helhet.



Resultat, analys och förbättringsförslag per fråga

Fråga 1. Är arbetsmiljöarbetet en naturlig del av hur ni jobbar i verksamheten (planering, genomförande och uppföljning)?

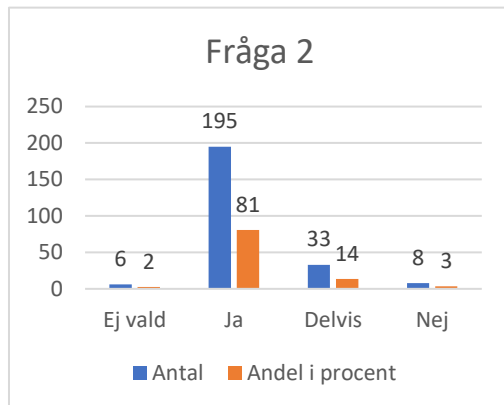


11 åtgärder registrerades i Synergi. Flertalet handlar om att förbättra uppföljning och kommunikation gällande riskbedömningar och tillhörande åtgärder, men även om att faktiskt genomföra riskbedömningar vid förändringar.

Fråga 2. Har ni arbetat aktivt med att tillämpa innehållet i regionens policy för hälsofrämjande arbetsplats/arbetsmiljöpolicy på er arbetsplats?

Regionen antog i slutet av 2023 en ny [policy för hälsofrämjande arbetsplats](#). I samband med detta arkiverades den tidigare arbetsmiljöpolicy samt tre ytterligare policy-dokument:

Jämställdhetspolicy, Policy om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt Homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoner.

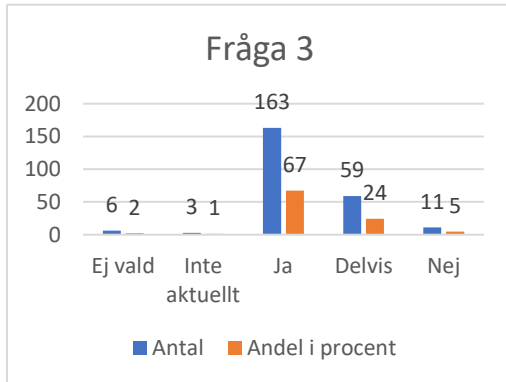


21 åtgärder registrerade i Synergi, flertalet handlar om att lyfta den nya policyn på APT och/eller på samverkansmöten samt att arbeta mer med regionens modell för hälsofrämjande arbetsplats.

Förbättringsförslag på regionnivå:

Erbjuda chefsstöd/APT-material om den nya policyn för hälsofrämjande arbetsplats.

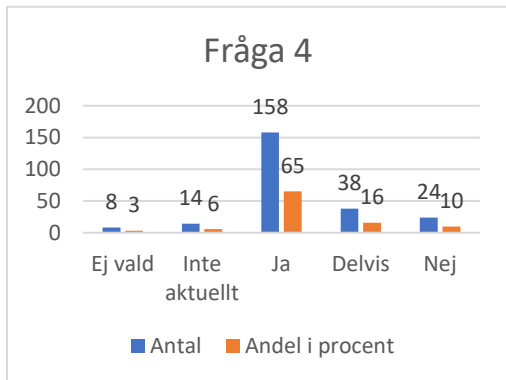
Fråga 3. Arbetar ni aktivt med att göra relevanta styrdokument inom arbetsmiljöområdet kända för arbetsplatsens medarbetare?



31 registrerade åtgärder i Synergi och därmed den fråga som fått flest noteringar i egenkontrollen. Åtgärderna handlar om att *förbättra systematiken*, exempelvis lägga in genomgång av styrdokument (lokala och centrala) i årshjulet för arbetsmiljö och/eller APT, att *bryta ner centrala dokument till lokal nivå* och att *skapa förutsättningar för chef* att arbeta med frågan (skapa tid/utrymme).

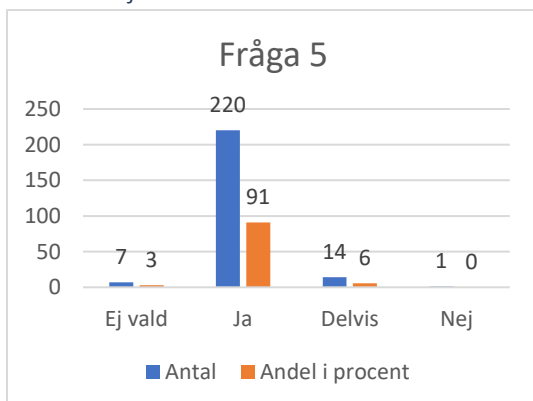
Inga konkreta verktyg eller stöd efterfrågas på regionövergripande nivå.

Fråga 4. Har ni brutit ner regionens mål inom arbetsmiljöområdet till uppföljningsbara mål på er arbetsplats?



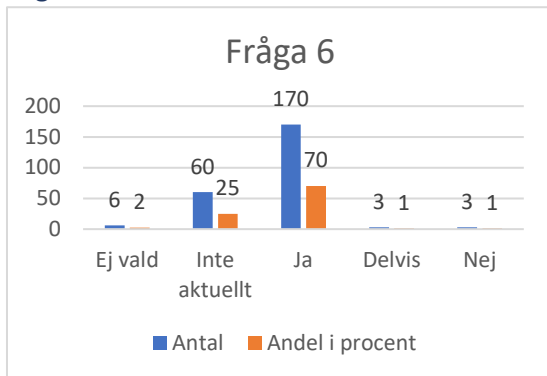
25 åtgärder registrerade i Synergi, främst kopplade till att tydligare inkludera arbetsmiljömål i verksamhetsplaner för 2024. Några åtgärder handlar om att arbeta med frågan i Hälso team och på APT.

Fråga 5. Har chef, skyddsombud och medarbetare haft ett konstruktivt samarbete inom arbetsmiljöområdet under året?



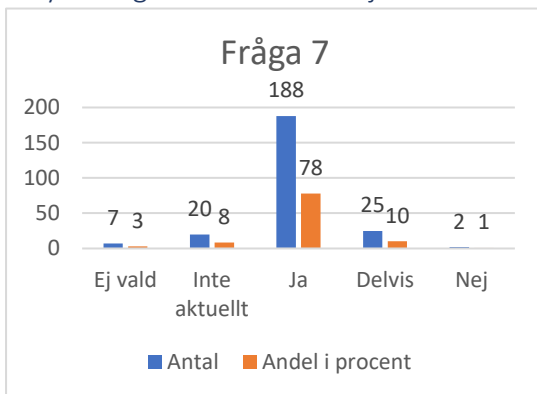
6 åtgärder registrerade i Synergi. De handlar om att se över lokalt upplägg för APT och att introducera nya fackliga representanter i samverkansarbetet. Övriga åtgärder är mer detaljerade och lokala.

Fråga 6. Har ni lyft några ärenden (vid behov) vidare i samverkanstrukturen eller organisationen?



Inga åtgärder registrerade i Synergi men svaren antyder att chef lyfter frågor vidare vid behov. Det är viktigt att involvera samtliga som har påverkan på den aktuella arbetsmiljöfrågan. Ibland handlar det om att lyfta frågan uppåt i organisationen, men lika ofta kan det handla om att bjuda in representanter från andra förvaltningar.

Fråga 7. Har det fungerat bra att samarbeta med andra som jobbar i samma byggnad eller utrymme gällande arbetsmiljön?



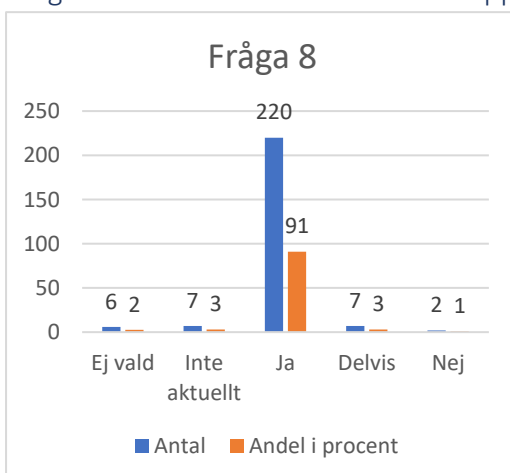
Frågan avser att följa upp samordningsansvaret för arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöverket har tidigare uppmärksammat oss på förbättringsbehov gällande hantering av risker som berör flera chefer inom olika verksamheter och/eller förvaltningar.

12 åtgärder har registrerats i Synergi, flertalet handlar i olika former om förutsättningar för god dialog i olika forum och för olika yrkesgrupper.

Förbättringsförslag på regionnivå:

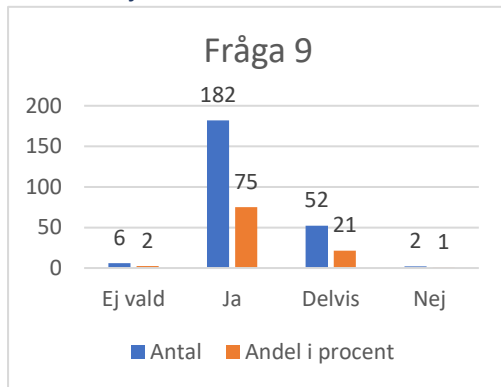
Under 2024 behöver styr- och stödmaterial kopplat till byggnads- och anläggningsarbete anpassas till Arbetsmiljöverkets förnyade regelverk som träder i kraft 2025.

Fråga 8. Har du som chef en aktuell uppgiftsfördelning inom arbetsmiljöområdet?



Frågan gav berörda chefer en påminnelse som resulterade i 6 åtgärder att fördela till nya chefer samt efter en omorganisation.

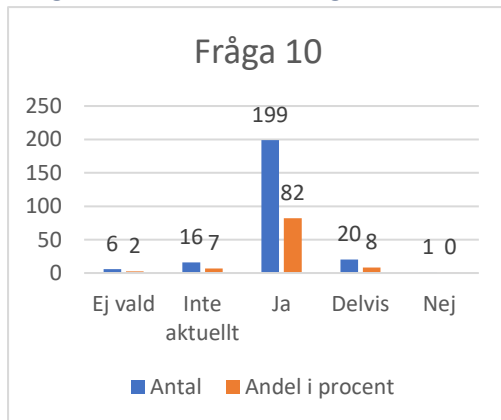
Fråga 9. Upplever du som chef att du har förutsättningar att genomföra ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete?



Frågan hänger ihop med föregående fråga, det vill säga finns möjlighet för de chefer som har en aktuell uppgiftsfördelning att genomföra uppdraget i praktiken?

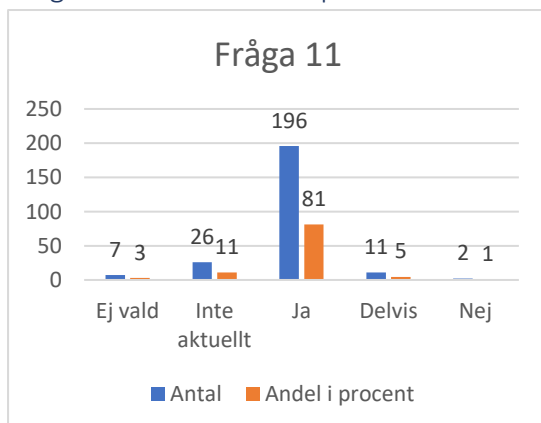
26 åtgärder registrerade i Synergi, främst inom kategorierna: Tids- och resursbrist som hinder, ny i chefsrollen, svårigheter att hantera arbetsmiljöfrågor som ligger utanför den egna uppgiftsfördelningen (exempelvis lokalfrågor, se även fråga 7 som kopplar an till samordningen av arbetsmiljöfrågor) och slutligen involvering av hälsoteam.

Fråga 10. Använder ni någon metod/något stöd för att fånga upp risker i det dagliga arbetet?



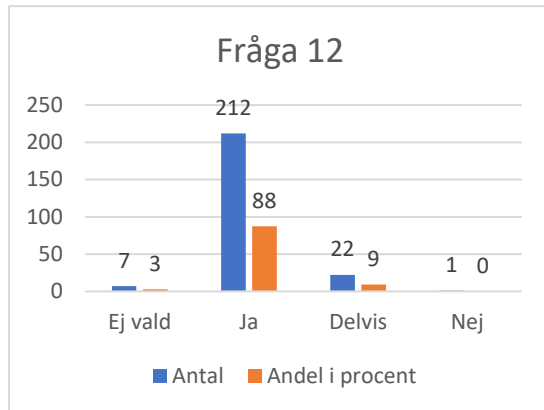
9 åtgärder registrerades i Synergi. Metoder som nämns är spegling, dagliga (uppstarts)möten, enskild dialog/avstämningar, VIRA och APT-dialog. Förslagsvis kan frågan lyftas i samverkansstrukturen alternativt på ledningsgrupp/motsvarande för erfarenhetsutbyte.

Fråga 11. Har ni arbetat proaktivt med riskreducerande åtgärder i det dagliga arbetet?



5 åtgärder registrerades i Synergi och samtliga kopplar an till föregående fråga.

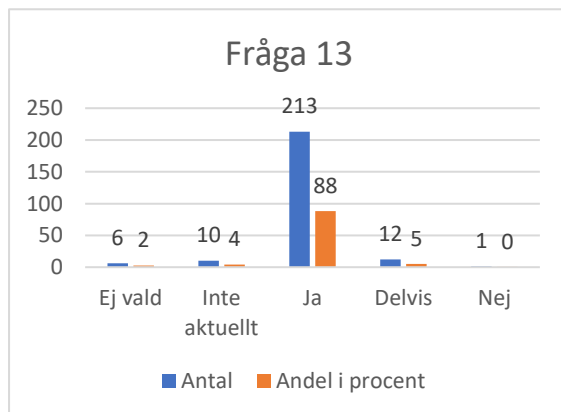
Fråga 12. Har arbetsplatsen ett öppet klimat där såväl chef, skyddsombud som medarbetare vågar lyfta och lära av sina misstag?



16 åtgärder registrerades i Synergi på temat att arbeta med kulturen på arbetsplatsen. Skapa förutsättningar att lära av varandras "misstag" uppmuntra till öppet samtalsklimat och trygghet. Några uppger att Regionhälsan involverats och andra använder regionens dialogkortlek på APT.

Frågan är viktig och samtliga chefer, på alla organisatoriska nivåer, behöver arbeta kontinuerligt med kulturen på arbetsplatsen och fånga upp tidiga signaler på OSA-relaterade arbetsmiljörisker/problem. Se även fråga 26.

Fråga 13. Har ni genomfört riskbedömningar i enlighet med lagkrav och regionens styrande dokument?



7 åtgärder registrerade i Synergi, främst kopplade till riskbedömning inför förändring, uppföljning samt skydds rond.

Efter Arbetsmiljöverkets tillsyn av akutsjukvården framkom behov att förtydliga systematiken för riskbedömning inom Region Västmanland. I samband med det uppdaterades [instruktionen för hantering av arbetsmiljörisker](#).

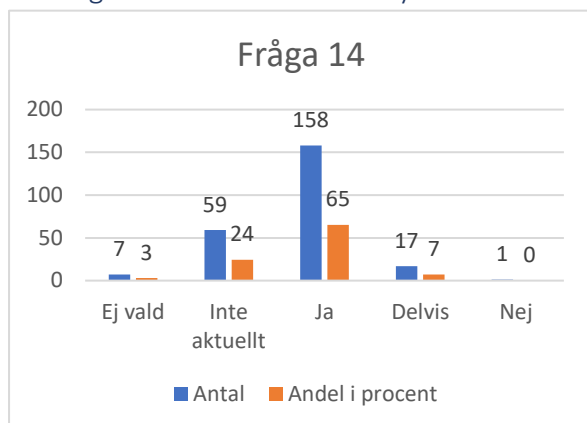
Utgångspunkten är att varje chef, tillsammans med skyddsombud, genomför en övergripande

riskbedömning för underliggande medarbetares arbetsmiljö. Utifrån resultatet planeras riskreducerande åtgärder in så att arbete med de allvarligaste riskerna kan prioriteras först. Denna riskbedömning lever därefter vidare och revideras minst årligen.

Förbättringsförslag på regionnivå:

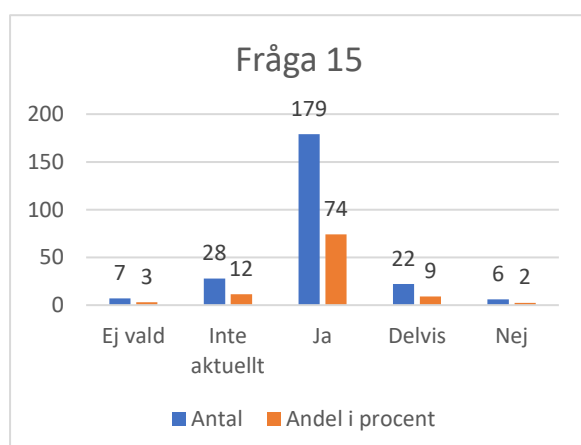
Erbjuda chefsstöd för hantering av arbetsmiljörisker.

Fråga 14. Har ni arbetat aktivt med att öka kunskapen hos era medarbetare om lokala, skriftliga instruktioner för riskfyllda arbeten?



11 åtgärder registrerade i Synergi. Bland annat handlar det om att lyfta in informationen i introduktion av nya medarbetare, ta upp på APT och/eller driftmöten, genomföra utbildningar, informera om risker kopplat till cytostatika och/eller kemikalier.

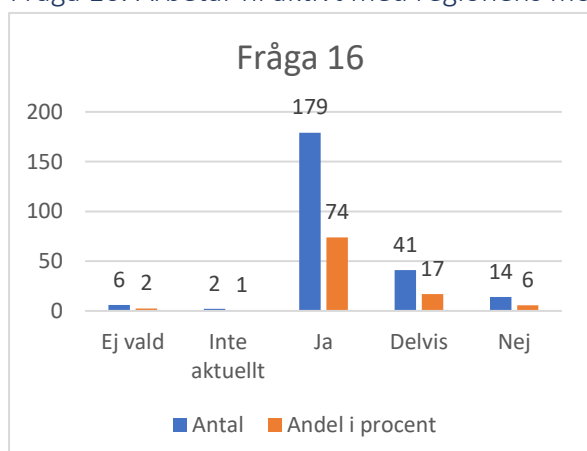
Fråga 15. Ingår information om risker i introduktionen av nyanställda och medarbetare som tillfälligt arbetar inom ert verksamhetsområde och/eller varit frånvarande under en längre tid (exempelvis vid återgång efter en föräldraledighet)?



10 åtgärder har registrerats som syftar till att fånga upp medarbetare som återkommer efter längre frånvaro samt förstärka introduktionen av nya medarbetare.

En rekommendation är att använda den avdelningsspecifika riskbedömningen i introduktionen för att fånga upp både generella risker men även risker med koppling till exempelvis en viss yrkesgrupp.

Fråga 16. Arbetar ni aktivt med regionens modell för en hälsofrämjande arbetsplats? (HFA)



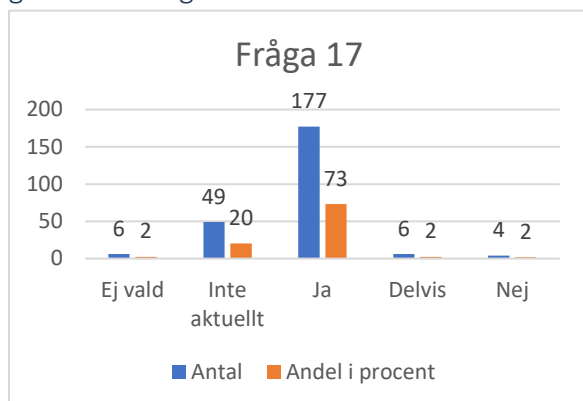
Med 26 åtgärder registrerade är det en fråga som engagerar och erbjuder möjlighet till förbättring. Många svarar att arbete initierats eller planeras för 2024.

Viktigt att notera att många saker görs inom ramen för modellens framgångsfaktorer men att förståelse för att det ingår kan behöva stärkas.

Förbättringsförslag på regionnivå:

Förstärkande arbete med regionens modell för hälsofrämjande arbetsplats finns med i Centrum för HR:s verksamhetsplan 2024.

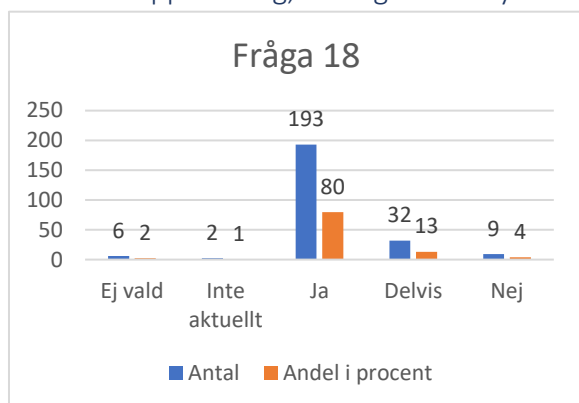
Fråga 17. Har ni rapporterat in arbetsmiljöavvikelser, utrett bakomliggande orsaker och genomfört åtgärder för att förhindra att de inträffar igen?



6 åtgärder registrerade som syftar till att arbeta mer aktivt med inrapportering av arbetsmiljöavvikelser.

Underlaget i Synergi kan med fördel användas vid riskbedömning och ge stöd i bedömningen av hur sannolik en händelse är och vilken konsekvens den vanligtvis får.

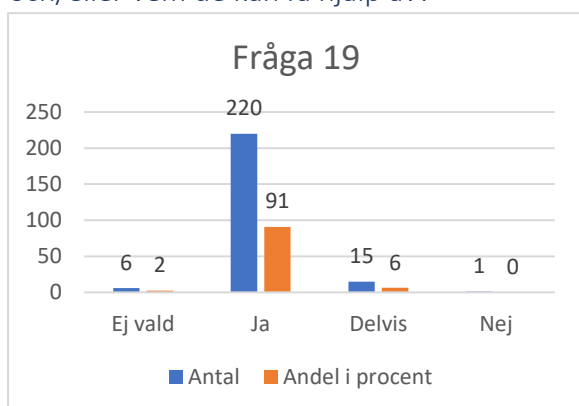
Fråga 18. Har ni arbetat aktivt med att öka kunskapen hos era medarbetare om avvikelserapportering, såväl gällande fysiska som organisatoriska och sociala?



16 åtgärder registrerade i syfte att stärka kunskapen hos medarbetarna genom information och/eller riktade utbildningar.

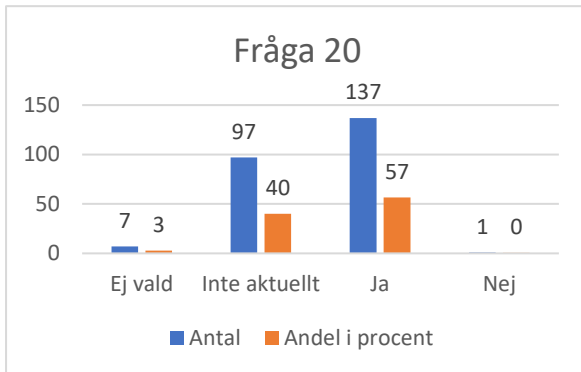
Vid Arbetsmiljöverkets tillsyn av Region Västmanland framkom behov att stärka kunskapen om att även organisatoriska och sociala arbetsmiljöavvikelser ska rapporteras i Synergi. Ett APT-material togs fram som finns publicerat i ledningssystemet och på intranätet under Arbetsmiljöhandboken.

Fråga 19. Vet arbetsplatsens medarbetare hur de ska rapportera arbetsmiljöavvikelser och/eller vem de kan få hjälp av?



9 åtgärder registrerade i syfte att stärka kunskapen hos medarbetarna genom information och/eller riktade utbildningar.

Fråga 20. Har ni anmält allvarliga händelser till Arbetsmiljöverket och/eller Försäkringskassan i enlighet med regionens styrande dokument?

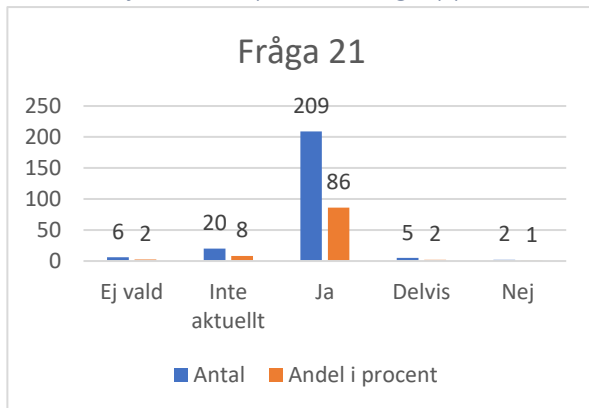


Inga åtgärder finns registrerade kopplat till denna fråga. Vid genomgång av registrerade ärenden i Synergi på central samverkan framkom behov av att stärka kunskapen om hantering av ärenden samt inkluderingen av skyddsombud. Baserat på svaren i den årliga uppföljningen föreslås kompetenshöjande insatser under 2024.

Förbättringsförslag på regionnivå:

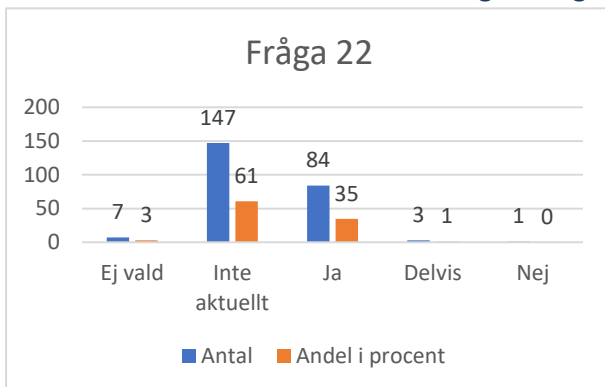
Kunskapshöjande insatser gällande hantering av oönskade händelser.

Fråga 21. Har ni, vid behov, tagit stöd och hjälp av Regionhälsan för att förbättra arbetsmiljöarbetet på individ, grupp och/eller organisatorisk nivå?



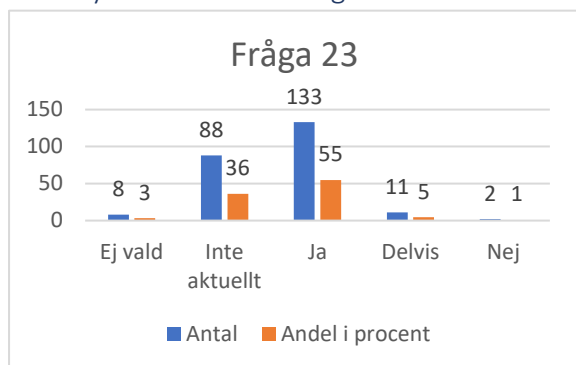
Inga registrerade åtgärder. Den här frågan får generellt hög andel "ja"-svar i den årliga uppföljningen av regionens systematiska arbetsmiljöarbete. I dialog mellan HR och Regionhälsan genomförs även riktade insatser vid behov av att höja efterfrågan på olika tjänster, exempelvis medicinska kontroller och stöd i genomförandet av riskbedömning av kemiska arbetsmiljörisker.

Fråga 22. Har medarbetare som berörs av medicinska kontroller erbjudits dessa och har du som chef dokumenterat detta skriftligt i enlighet med interna styrdokument?



Inga registrerade åtgärder.

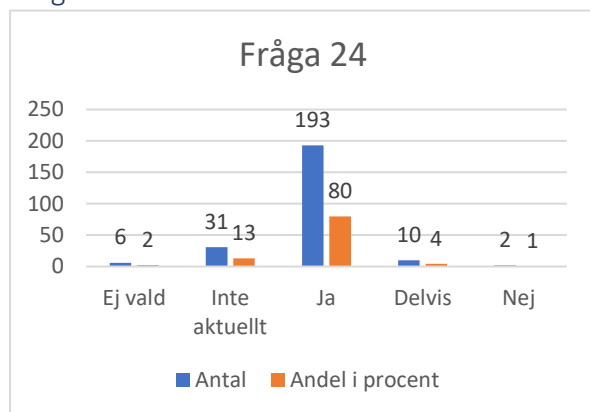
Fråga 23. I de fall verksamheten hanterar kemiska riskkällor - är dessa korrekt riskbedömda och skydds- och hanteringsinstruktioner väl kända för arbetsplatsens medarbetare?



8 åtgärder registrerade i Synergi. Det handlar dels om genomförande av riskbedömningar men även om kunskapshöjande insatser för hantering av olika kemiska riskkällor.

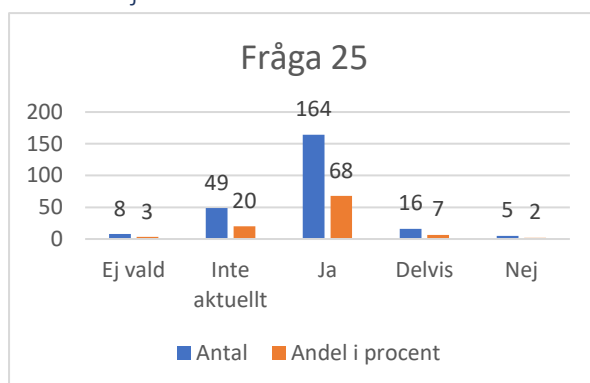
I samband med regionens internrevisioner framkommer ofta förbättringsmöjligheter kopplat till kemiska riskkällor. Även Regionhälsan arbetar med att synliggöra behov och stötta i hanteringen.

Fråga 24. Har ni arbetat aktivt för att minska sjukfrånvaron inom gruppen?



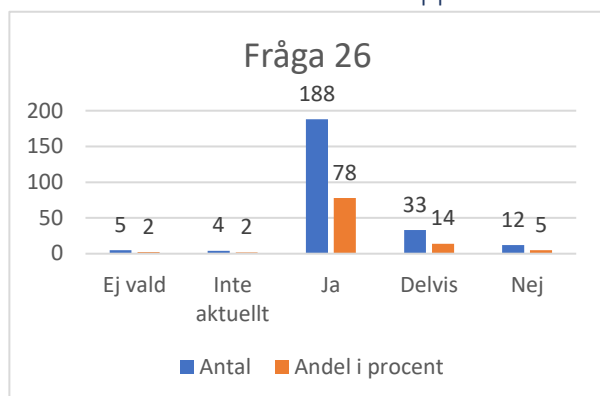
4 åtgärder registrerade i Synergi vilka främst syftar till bättre uppföljning på gruppnivå.

Fråga 25. Har ni aktivt arbetat med att åtgärda de brister som sågs förra året i arbetsmiljöarbetet?



8 åtgärder registrerade i Synergi. Arbetsmiljöarbete är ett kontinuerligt arbete som aldrig bli klart. Syftet är i första hand att förhindra olyckor och ohälsa och det är därför viktigt att prioritera de allvarigaste riskerna först.

Fråga 26. Har ni arbetat aktivt för att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen och öka kunskapen hos era medarbetaren om hur en situation ska hanteras om den uppstår?



21 åtgärder registrerade i Synergi där flertalet syftar till arbeta med kunskapshöjande insatser för medarbetargruppen under 2024.

Under 2023 reviderades regionens arbetssätt kopplat till hantering av upplevd kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. En rekommendation är därför att samtliga chefer tar del av reviderade styr- och stöddokument under 2024 och informerar sina medarbetare, exempelvis [riktlinjen](#) och

[instruktionen](#).

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.

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

Förbättringsförslag på regionnivå under 2024:

Erbjuda information till chef via ordinarie HR-stöd om [Arbetsmiljöhandboken](#) och dess ingående delar med särskilt fokus på nedanstående punkter, *ansvarig*: Centrum för HR:

- Erbjud chfestsöd/APT-material om den nya policyn för hälsofrämjande arbetsplats.
- Erbjud chfestsöd för hantering av arbetsmiljörisker.
- Kunskapshöjande insatser gällande hantering av oönskade händelser/efterhjälpande arbetsmiljöarbete.

Förstärkande arbete med regionens modell för hälsofrämjande arbetsplats. *Ansvarig*: Centrum för HR

Anpassa styr- och stödmaterial kopplat till byggnads- och anläggningsarbete till Arbetsmiljöverkets förnyade regelverk. *Ansvarig*: Förvaltningen för fastighet och service