

# Systematiskt arbetsmiljöarbete 2022

Dnr 00306-2023

## Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att:

1. Ge regiondirektören i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder enligt nedan presenterade förbättringsområden.
2. Återrapportering sker till regionstyrelsen oktober 2023.

## Beslutsunderlag

Årlig arbetsmiljörapport till regionstyrelsen (2022)

## Sammanfattning

I ärendet presenteras resultatet av regionens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2022. 14 av totalt 18 frågor som utgjort grunden för bedömningen rapporteras fungera bra, medan 4 frågor benämns som områden i behov av förbättringsåtgärder.

## Ärendet

### Bakgrund

Alla divisioner, verksamheter och enheter ska årligen följa upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete för att undersöka om det efterlever kraven enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 (systematiskt arbetsmiljöarbete).

I rapporten uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2022 beskrivs verksamhetens bedömning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i förhållande till föreskriftens krav. För divisionerna beskrivs kortfattat vilka mål samt prioriteringsområden arbetsmiljöområdet haft och vad dessa inneburit. Även en sammanfattning av Region Norrbottens resultat av jämställdhetsarbetet *Jämix* presenteras. Antalet ärenden gällande tillbud och olycksfall redovisas samt en analys av de flest frekventa ärendetyperna.

### Verksamhetens bedömning av SAM

För året 2022 har uppföljningen av SAM skett i Stratsys, regionens nya digitala verksamhetsstöd, varav chefer för första gången fått fylla i den årliga uppföljningen av SAM i digitalt format. Av totalt 18 frågor bedömdes 14 fungera bra eller mycket bra, där mer än 75 procent av cheferna har angivit grön nivå för bedömning. Divisionerna uppger att arbetsbelastningen har varit hög under året och att det finns ett behov att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö, både vad gäller chefer och medarbetare.

Av uppföljningen framkommer att vad som fungerar bra är att:

- Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten
- Skyddsombud ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet
- Medarbetare ges möjlighet att bidra i arbetsmiljöarbetet
- De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kompetens att genomföra dessa arbetsuppgifter

Vidare har man svarat positivt på att medarbetare har tillräckliga kunskaper om riskerna i arbetet och hur man ska arbeta på ett säkert sätt. Det finns dessutom skriftliga instruktioner om arbeten som innebär allvarliga risker. Inför förändringar i verksamheten genomförs riskbedömning och handlingsplaner upprättas för de åtgärder som inte kan genomföras omedelbart.

Cheferna bedömde även god nivå gällande att utreda tillbud och arbetsskador, arbete med arbetsanpassning och rehabilitering om behov uppstår samt punkten om att anlita Företagshälsan i fall då den egna kompetensen inom arbetsmiljöarbetet inte räcker till.

### **Förbättringsområden**

På 4 punkter har 25 procent eller mer svarat att det finns behov av förbättringar. Dessa är:

- Regionens medarbetarpolicy tillika arbetsmiljöpolicy är känd av alla medarbetare
- En tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter
- De som har tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga befogenheter och resurser
- För att främja hälsa och förebygga ohälsa undersöker och riskbedömer vi arbetsmiljön genom arbetsmiljörund

Det finns därigenom anledning att särskilt se över dessa punkter och vidta lämpliga åtgärder för att förbättra och säkerställa att regionens systematiska arbetsmiljöarbete uppfyller föreskriftens krav.

Divisionerna har särskilt uppgett att det finns ett behov att säkerställa att de som har tilldelats arbetsmiljöuppgifter ges tillräckliga befogenheter och resurser. Det föreslås därigenom att inkludera arbetsmiljöarbetet i den tillitsbaserade ledningen och styrningen, och på så sätt fortsätta arbeta med chefers arbetsmiljö som prioriterad arbetsmiljöåtgärd. Regionens koncept för hälsofrämjande arbetsplatser föreslås implementeras under året 2023.

### **Jämställdhetsperspektiv**

Beslutet bedöms ha en positiv effekt för jämställdheten mellan kvinnor och män. Cirka 80 procent av regionens medarbetare är kvinnor, och statistik visar på att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Det systematiska ar-

betsmiljöarbetet har en direkt påverkan på alla anställda som arbetar inom regionen och utgör en viktig del i att säkerställa att medarbetare upplever arbetsplatsen som trygg och säker, att det är möjligt att kombinera arbete med privatliv samt att kvinnor och män ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

### **Barnrättsperspektiv**

Beslutet bedöms vara för barnets bästa. Föräldrar som ges goda förutsättningar att kombinera arbete med privatliv och upplever god arbetsmiljö, har större möjlighet att förebygga psykisk ohälsa som idag är den största anledningen till långtidsfrånvaro i regionen. Med god arbetsmiljö kan regionen möjliggöra för fler individer att stanna kvar i arbetet.

### **Protokollsutdrag skickas till:**

Regiondirektör

HR Direktör