

Årlig arbetsmiljörapport

Regionstyrelsen
2022

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Sammanfattning	4
3 Mål för arbetsmiljöarbetet.....	8
4 Redovisning av systematiskt arbetsmiljöarbete	10
5 Arbetsskador och tillbud	15
6 Jämställdhetsarbete JÄMIX.....	18

1 Inledning

Alla divisioner, verksamheter och enheter ska årligen följa upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete för att undersöka om det bedrivs enligt AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

2 Sammanfattning

Divisionernas arbetsmiljöfokus under 2022

Divisionerna beskriver att pandemin avmattats under året, men att verksamheterna och personalen påverkats mycket av tiden som varit sedan vintern 2020. Flera av divisionerna uttrycker att bemanningsbrist i kombination med högre sjukfrånvaro, inneburit att arbetsbelastningen varit fortsatt hög. De senaste åren har också resulterat i personalomsättning på både medarbetar- och chefsnivå och att flertalet chefer fått fler underställda medarbetare. Bemanningssituationen och hög sjukfrånvaro är ansträngande för både medarbetare och chefer. Samtliga divisioner beskriver en ökande sjukfrånvaro under året 2022, med främst ökning av korttidsfrånvaron, men också långtidsfrånvaron.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har därför ibland fått stå tillbaka på grund av att verksamheterna behövt lösa bemanningssituationen, och det dagliga arbetet med högt patientflöde. Chefer upplever en ökad arbetsbelastning efter omställningen i och med minskade stödfunktioner.

Inom Folk tandvården har exempelvis en arbetsmiljögrupp införts i syfte att lära av framgångsrika arbetsmiljöarbeten så att dessa kan spridas vidare i länet. I gruppen ingår chefer, Företagshälsovård samt HR. Ökade kommunikationsinsatser har lett till att medarbetare inom folk tandvården upplevt en större förståelse från patienter och det finns en större medvetenhet om resursbristen och verksamhetens uppdrag.

Inom Psykiatri har arbetsmiljöarbetet främst riktats mot organisatorisk arbetsmiljö och hot och våld. Gällivare är det verksamhetsområde som arbetat mest utförligt med sitt OSA-resultat och har arbetat i en sammansatt arbetsmiljögrupp med resultatet från enkäten. Arbetsmiljögruppen består av chefer, skyddsombud och medarbetare. Riskbedömningar och förslag på åtgärder har tagits fram i gruppen och åtgärder har börjat genomföras i slutet av 2022 och början av 2023. Uppföljning sker löpande.

Regionstöd uttrycker att fokus i verksamheterna har varit att arbeta med att få ihop arbetsgrupperna, omfördelning av arbetsuppgifter samt vidareutveckling av nya arbetsmetoder och arbetssätt. En insats som genomförts i två verksamhetsområden i divisionen är en heldag för inspiration och motivation för ökad arbetsglädje och samhörighet.

Inom division Funktion har An/Op/IVA har fått återhämtningsbonusmedel som de använt i insatser för att förebygga sjukskrivning, se över tjänstgöringsgrad och arbeta med att hitta återhämtningsmöjligheter i det vardagliga arbetet. De har arbetat med teamutveckling samt infört tid för reflektion i de olika arbetsgrupperna. De har även haft föreläsning och diskussion om hantering av etisk stress.

Regiondirektörens avdelningar

Medarbetarsamtal genomförs årligen med individuella utvecklingsplaner. Ärenden i IA systemet hanteras inom tidsramen och uppföljning sker vid samtliga samverkansforum DUS för regiondirektörens avdelningar.

För introduktion av nya chefer och medarbetare finns tydliga rutiner men följsamheten till dessa varierar och behov finns att arbeta vidare med att

säkra god introduktion under 2023.

Avdelningarna arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete löpande under året och utgår från Region Norrbottens SAM årshjul.

Division Nära

Under 2022 har fokus gällande arbetsmiljö varit att ha en tydlig prioriteringsordning av arbetsuppgifter när arbetsbelastningen är för hög. Skapa en tydlig kultur där vi visar varandra små uppskattningar i vardagen genom att lyfta goda prestationer. Ta upp etiska diskussioner i arbetsgrupper för att minska etisk stress. Den stora resursbristen skapar etisk stress på grund av hård prioritering. Därav måste dialoger om etisk stress kontinuerligt föras på arbetsplatserna.

Kommunikationsinsatser riktat mot medborgare där uppdraget tydliggörs för att skapa större förståelse. Tydlig prioriteringsordning finns inom folktandvården, inom primärvården behöver den tydliggöras ytterligare. Några verksamheter har arbetat med samarbetskultur på arbetsplatsen vilket har gett goda resultat i form av ökat samarbete och bättre kommunikation.

En framgångsfaktor div Nära sett är införandet av nätverksforum för chefer för att på så sätt sprida goda exempel utifrån bland annat ett arbetsmiljöperspektiv. Genom nätverkande skapas möjlighet till utbyte av idéer och erfarenheter och chefer kan på så sätt vara ett stöd för varandra.

Chefernas roll har förändrats inom primärvården och div Nära ser ett behov av att tydliggöra chefsrollerna.

Division Länssjukvård 1

Under 2022 har divisionen haft fokus på att bygga upp en verksamhet som varit hårt belastad över lång tid. Detta med hänsyn till pandemin och dess belastning på vården men även med hänsyn till de bemanningsutmaningar som divisionens verksamheter handskas med dagligen. Divisionen har haft en hög omsättning på chefer vilket påverkat verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete och vi kan se att framförallt våra första linjens chefer har en utmanande vardag vilket föranlett att enhetschefernas arbetsmiljö varit ett av divisionens fokusområden och kommer även vara så under kommande år.

Verksamhetens chefer är duktiga på att riskbedöma inför en förändring där många risker kan identifieras i ett tidigt skede för att sedan kunna åtgärdas i god tid innan implementering av planerad förändring.

Division Länssjukvård 2

En del verksamheter har minskat sin personalstyrka samtidigt som sjukfrånvaron ökat i de flesta verksamheterna. Detta i kombination med högt vårdbehov hos medborgarna av både akut och planerad karaktär gör att arbetsmiljön påverkas på olika sätt. Till exempel genom större behov av övertidsarbete, mindre tid för återhämtning och utvecklingsarbete. I och med den belastning som varit har också första linjens chefer haft sämre förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete på ett kvalitativt önskvärt sätt.

Trots förutsättningarna görs ändå mycket bra av divisionens chefer, till exempel riskbedömningar inför förändringar, hantering av tillbud och arbetsskador samt även rehabilitering och åtgärder för sjukskrivna medarbetare.

Division Psykiatri

Arbete med att förebygga Hot och våld har divisionen arbetat med på samtliga verksamhetsområden. Divisionen har sökt statsbidrag för att kunna utbilda fler utbildare inom RESIMA, stärka våra befintliga utbildare samt re-implementera den här kunskapen i verksamheten. Vi arbetar också med att införa SafeWards i våra verksamheter, ett program för att förebygga hot och våld inom psykiatrin. Verksamheterna har även sett över bemanning och behov av väktare.

Framgångsfaktorer har varit systematik och engagemang. Engagemanget från både ledning och medarbetarna har lett till utveckling inom arbetsmiljön. Systematik har präglat arbetet och Företagshälsan har stöttat i förståelsen av hur viktig systematiken är för att nå förändringar i rätt riktning. Under 2022 har personalbrist och hög sjukfrånvaro påverkat verksamheten. I ett läge där personalen har en hög arbetsbelastning med höga krav är arbetsmiljöarbete ovärderligt, men också svårt att hitta tid för. Frågor kring att täcka rader på schemat har emellanåt stått i vägen för arbetsmiljöarbetet. Många nya chefer har också inneburit att det har tagit lite längre tid att komma igång med SAM.

Division Regionstöd

Uppföljning från IA systemet sker vid samtliga samverkansforum DUS i divisionen och även på VUS nivå. Utifrån de problem som har upptäckts på DUS görs förbättringar och vissa fall ges mer information om det är det som saknats. Ärenden i IA systemet hanteras överlag inom tidsramen

Det finns tydliga rutiner kring introduktion av nya medarbetare och chefer för att bland annat säkra att chefer uppfyller sitt arbetsmiljöansvar gentemot medarbetaren. Följsamheten till introduktionen har varierat i divisionen, vilket beror på de förändringar divisionen genomgått som har påverkat arbetsbelastning och fokus har varit på att få kärnverksamheten ska fungera. Under 2023 är kommer ett aktivt arbete genomföras att förbättra introduktionen där behov finns och att återuppta tidigare rutiner, vilket är en aktivitet i divisionsplanen 2023.

I division Regionstöd arbetar man utifrån Region Norrbottens SAM årsplanering och tar upp de områden som är aktuella på respektive enhet. Men även detta arbete har påverkats av vad pandemin har inneburit för våra verksamheter och omorganisationen. Det omfattande arbete med SAM uppföljning som gjorts tidigare år har inte har uppfyllts på samma sätt 2022.

Division Funktion

Under 2022 har arbetsmiljöarbetet haft fokus på förebyggande insatser för att förbättra arbetsmiljön samt sänka sjukfrånvaron. Framgångsfaktorer har varit en god planering, ett strukturerat arbetssätt gällande återhämtning, etisk stress och teamutveckling.

Under 2022 har division haft rekryteringsbehov av enhetschefer på BFM och Lab och därmed har många nya chefer och ett nytt HR-stöd inneburit att arbetet med SAM inte har varit lika aktivt som planerat. Divisionen har även haft bemanningssvårigheter och hög sjukfrånvaro.

Arbetsmiljöarbetet har lett till flera åtgärder. BFM har till exempel genomfört ett förändrat arbetssätt för Mammografien och en uppdelning av granskningslistan som lett till ett bättre flöde och en bättre arbetsmiljö för

läkarna. De har infört reflektionstid samt arbetat med teamutveckling. Lab har infört reflektionstid och arbetat med att stärka teamen. Medarbetarna har varit delaktiga i planeringen av införande av ny teknik och arbetsflöden.

3 Mål för arbetsmiljöarbetet

Region Norrbotten

På övergripande nivå följs regionen upp med framgångsfaktorer i medarbetarperspektivet. Sjukfrånvaron ska minska och förebyggande och främjande insatser från Företagshälsan ska öka.

Regionens sjukfrånvaro för helåret 2022 landade på 6,76 procent, vilket är en höjning med 0,87 procentenheter jämfört med helåret 2021 då sjukfrånvaron blev 5,89 procent. Region Norrbotten låg under 2021 under snittet för riket som blev 6,3 procent. Sjukfrånvaron har ökat i alla divisioner.

Den korta sjukfrånvaron har ökat mest under 2022 med 0,67 procentenheter, det förklaras dels genom att årets första månader startade med många förkylningsvirus i omlopp. I början av året fick sjukvårdspersonalen covidtestas och stanna hemma från jobbet för minsta symtom. Under sommaren och i början av hösten märktes en tydlig nedgång i korttidsfrånvaron, för att sedan öka igen under årets sista månader.

Både kvinnor och mäns sjukfrånvaro har ökat, kvinnornas sjukfrånvaro blev för helåret 7,37 procent (6,44 procent 2021), medan männens blev 4,43 procent (3,72 procent 2021). Skillnaden mellan män och kvinnors sjukfrånvaro är 2,94 procent (2,7 procent 2021).

Skillnaderna mellan män och kvinnor är störst i ålderskategorin 40-49 år med 4,09 procent och lägst i åldersgruppen 29 år med 2,36 procent.

Långtidsfrånvaron har ökat med 0,2 procentenheter, jämfört med föregående år. Regionen hade i december 2022, 328 kvinnor och 41 män, som var långtidsfrånvarande från sitt arbete. Psykisk ohälsa står för den största andelen med 138 medarbetare.

Under 2022 är andelen hälsofrämjande och förebyggande insatser inom Företagshälsan 73 procent av antalet utförda timmar. Detta är en ökning med 7 procentenheter jämfört med samma period föregående år. 37 procent av uppdragen är kopplade mot grupp. Under 2021 så bestod uppdragen av 25 procent gruppärenden, vilket innebär en ökning av stöd för arbetsgrupper och en minskning av stöd inom rehabilitering på individnivå. Ökningen på[UE1] grupp beror främst på ökning av utbildningsinsatser inom arbetsmiljö och arbetsgruppsutveckling.

Sjukfrånvaro per kön och åldersintervall

	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>
Total sjukfrånvaro	6,76	5,89	6,33	4,5
Sjukfrånvaro män	4,43	3,72	4,31	2,7
Sjukfrånvaro kvinnor	7,37	6,44	6,84	5,0
Sjukfrånvaro - 29 år	5,56	4,77	4,76	3,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	6,37	5,59	6,39	4,3
Sjukfrånvaro + 50 år	7,63	6,61	6,78	5,2

4 Redovisning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Verksamhetens bedömning av SAM – föreskriftens krav

För året 2022, har uppföljningen av SAM skett i Stratsys, chefer har för första gången fått fylla i den årliga uppföljningen av SAM i digitalt format. Av 18 frågor att bedöma, bedömdes 14 fungera bra eller mycket bra, där mer än 75 procent av cheferna har angivit grön nivå för bedömning.

Exempel på sådant som fungerar bra är, Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i vår dagliga verksamhet, Skyddsombud och medarbetare ges möjlighet att medverka 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 skriftliga instruktioner om arbeten som innebär allvarliga risker, Inför förändringar i verksamheten genomförs riskbedömning,. Vi upprättar handlingsplaner för de åtgärder som inte kan genomföras omedelbart.

Cheferna bedömde även att man är bra på punkterna : Vi utreder tillbud och arbetsskador, och arbetar med arbetsanpassning och rehabilitering om behov uppstår. Om vår kompetens inom arbetsmiljöarbetet inte räcker till anlitar vi Företagshälsan.

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. Vi har en tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter. De som har tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga befogenheter och resurser samt att För att främja hälsa och förebygga ohälsa undersöker och riskbedömer vi arbetsmiljön genom arbetsmiljöromd.

Divisionernas bedömningar av hur väl det Systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar

Regiondirektörens avdelningar

Det som finns vissa risker inom är att riskbedöma arbetsmiljön vid förändringar, att de som har arbetsmiljöuppgifter har rätt kompetens och uppgiftsfördelningen av arbetsmiljöuppgifter.

Det som är ett förbättringsområde är att det inte finns skyddsombud på alla enheter. Det arbetas aktivt med att få fler medarbetare intresserade att ta sig uppdraget som skyddsombud.

Division Nära

Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar på såväl positiva delar som utvecklingsområden.

Det som fungerar bra är:

- Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av den dagliga verksamheten och sker i samarbete med skyddsombud och medarbetare.
- De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter uppger i hög uträkning att de har tillräcklig kompetens.
- Medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljörisiker samt hur

ett säkert arbete ska bedrivas.

- Arbetsmiljön undersöks och riskbedöms för att främja hälsa och förebygga ohälsa och handlingsplaner upprättas vid behov.
- Tillbud och arbetskadorna rapporteras och utreds för att säkerställa att det inte händer igen
- Vi arbetar med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering om behov uppstår
- FHV eller annan sakkunnig anlitas om kompetens saknas inom arbetsmiljöområdet

Utvecklingsområden

- Medarbetarpolicyn/arbetsmiljöpolicyn är inte känd bland alla medarbetare,
- Tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter saknas i för hög utsträckning
- Av de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter anger i 40 procent att de endast delvis har tillräckliga befogenheter och resurser.

Genomförda arbetsmiljöarbeten under 2022: Divisionen har i samarbete med Företagshälsovården genomfört utbildningar i lågaffektivt bemötande i syfte att stärka medarbetare i bemötandet av patienter och anhöriga. Verksamheter har tagit stöd av Företagshälsovård och HR för mer fördjupat arbetsmiljöarbete på arbetsplatser.

Inom primärvården har hälsocentralerna i större utsträckning samverkat för att stödja varandra under sommaren för att på så sätt minska arbetsbelastningen.

Division Länssjukvård 1

Den sammantagna bedömningen av den årliga uppföljningen av SAM baserat på resultatet i den genomförda checklisten är att det systematiska arbetsmiljöarbetet delvis fungerar bra men det finns områden där vi brister och behöver arbeta gemensamt för att förbättra förutsättningarna. Divisionen har många nya chefer och vi kan konstatera att det finns ett stort utbildningsbehov för att cheferna ska ha bättre förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

De delar som fungerar bra i divisionens verksamheter är:

- Delaktighet och samverkan med skyddsombud och medarbetare i arbetsmiljöarbetet även om det i vissa av divisionens verksamheter saknas lokala skyddsombud.
- Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten
- Tillbud, olycksfall och arbetssjukdomar rapporteras och utreds
- Finns skriftliga instruktioner för arbeten som innebär allvarliga risker och medarbetarna har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet för att kunna arbeta på ett säkert sätt.
- Inför förändringar i verksamheten genomförs riskbedömning och handlingsplaner upprättas för de åtgärder som inte kan genomföras direkt.
- Divisionens chefer arbetar med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering om behov uppstår.
- Om kompetensen inom arbetsmiljöområdet inte räcker till anlitas Företagshälsovården eller annan sakkunnig hjälp.

Förbättringsområden inom divisionens verksamheter:

- Medarbetarpolicyn är inte känd av alla medarbetare.
- Undersökning och riskbedömning genom arbetsmiljöronder genomförs inte i den omfattning den borde
- Vi saknar tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter på enhetsnivå
- De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har inte tillräcklig kompetens och anser inte att de har tillräckliga befogenheter och resurser för att utföra sitt uppdrag.

Under 2022 har ett antal aktiviteter genomförts i verksamheten med fokus på återhämtning och stress. Hälso- och sjukvården har under en lång tid varit hårt belastad av hög arbetsbelastning i kombination med låg bemanning och höga övertidsuttag. Behovet av att få ses utanför arbetsplatsen för gemensamma hälsofrämjande aktiviteter och inspirerande föreläsningar var stort, därför har många av divisionens verksamheter genomfört "återhämtningsdagar" under 2022. Inspirationsföreläsningar har även genomförts på Sunderby sjukhus för all personal där målsättningen varit att öka medarbetarnas kunskap om stress och återhämtning i arbetet.

Större arbetsmiljöarbeten har genomförts på akutmottagningen i Gällivare och i Sunderbyn samt på den barnpsykiatriska vårdavdelningen i Sunderbyn. Fokus i arbetsmiljöarbetena har varit att hitta bra arbetssätt som bidrar till hållbara arbetsplatser.

Division Länssjukvård 2

Utifrån rapporterade checklistor för hela divisionen anser 90 procent att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i det vardagliga arbetet. Detta i kombination med delaktighet av skyddsombud och medarbetare skapar goda grundförutsättningar att arbeta med arbetsmiljöarbetet.

De delar som fungerar bra i divisionens verksamheter är:

- Höga värden finns i området tillräcklig kunskap om risker i arbetet, genomförande av riskbedömningar vid förändringar, rapportering av samt utredning av tillbud och arbetsskador. Rapportering av tillbud och arbetsskador behöver trots det lyftas mer i olika sammanhang, tex vid arbetsplatsträffar, så att mörkertalet blir så litet som möjligt.
- Samtliga svarande verksamheter (100 procent) uppger att de arbetar med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering om behov uppstår likväl som att de kan anlita företagshälsovård eller annat stöd om behov finns för det.

De utvecklingsområden där utvärderingarna uppger 25 procent eller mer av gult och rött är;

- Medarbetarpolicyn är känd och vägledande i arbetsmiljöarbetet (24 procent svarar delvis och 6 procent svarar nej)
- Vi har en tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning (22 procent svarar delvis och 8 procent svarar nej)
- De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga befogenheter och resurser (18 procent svarar delvis och 10 procent svarar nej)
- Undersökning och riskbedömning, framför allt fysisk skyddsron (18 procent svarar delvis och 10 procent svarar nej)

Division Funktion

Resultatet visar att medarbetare har god möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet, medan skyddsombuden inte är delaktiga i lika stor utsträckning. Inför planerade förändringar genomförs riskbedömningar och handlingsplaner upprättas vid behov.

Det som fungerar bra är:

- Divisionen är bra på att anmäla tillbud och arbetsskador i IA-systemet, utreder och förebygger risker utifrån det som inrapporterats, arbetar med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering samt tar stöd av Företagshälsovården vid behov.
- Medarbetarpolicyn är känd i verksamheterna och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten.
- De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kompetens men 23 % saknar befogenheter och resurser.
- Det finns instruktioner för arbeten som innebär allvarliga risker till 96 procent. Aktiviteter ska skapas för att nå 100 procent.

Det som behöver förbättras är:

- Det är 31 procent som svarat att det inte är känt vem som är skyddsombud, varför informationsinsatser behövs på de enheter som berörs eller hur man går tillväga om skyddsombud saknas.
- Det är 27 procent som svarat att de inte riskbedömer arbetsmiljön för att främja hälsa och förebygga ohälsa genom arbetsmiljöromd (fysisk eller organisatorisk och social arbetsmiljö).

Division Psykiatri

Det som fungerar bra är:

- Divisionen är duktig på att anmäla tillbud och arbetsskador i IA-systemet, utreder och förebygger risker utifrån det som inrapporterats, arbetar med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering samt tar stöd av Företagshälsovården vid behov.

Det som behöver förbättras är:

- Resultatet visar att medarbetare har god möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet, medan skyddsombuden inte är delaktiga i lika stor utsträckning, 33 procent har angivit att de inte är delaktiga.
- Det är 39 procent som svarat att det inte är känt vem som är skyddsombud varför informationsinsatser behövs på de enheter som berörs eller hur man går tillväga om skyddsombud saknas.
- Endast 57 procent anser att medarbetarpolicyn är känd, dvs 43 procent har inte tagit del av den informationen. Informationsinsatser ska genomföras på arbetsplatsträffar, APT.
- Arbetsmiljöarbetet är till 81 procent en naturlig del i den dagliga verksamheten, men endast 67 procent av medarbetare anser att de ges möjlighet att bidra i arbetsmiljöarbetet.
- De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har till viss del tillräcklig kompetens, 62 procent men 71 procent saknar till viss del befogenheter och resurser. Det är endast 37 procent som anser att de har fått en tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter. Även medarbetarna efterfrågar mer

- kompetensutveckling i arbetsmiljöfrågor.
- Det finns instruktioner för arbeten som innebär allvarliga risker till 62 procent vilket innebär att 38 procent anser att det saknas. Verksamheterna måste riskbedöma och åtgärda med skriftliga instruktioner. Allvarlig risk.
 - Det är 48 % som svarat att de riskbedömer arbetsmiljön genom arbetsmiljöromd (fysisk eller organisatorisk och social arbetsmiljö) för att främja hälsa och förebygga ohälsa.
 - Inför planerade förändringar genomförs riskbedömningar till 76 %procent men handlingsplaner upprättas endast till 43 procent.

Division Regionstöd

Överlag fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet bra i divisionen. De förbättringsområden som finns och som divisionen behöver arbeta vidare med är göra medarbetarpolicyn tillika arbetsmiljöpolicyn känd för alla medarbetare och att på APT eller i andra forum arbeta med förankra policyn och att arbeta utifrån den. Det som också är en utmaning i divisionen att få fler medarbetare att ta på sig rollen som skyddsombud. Om vi hade fler skyddsombud skulle det kunna leda till det blir mer kraft i arbetsmiljöarbetet. Vi ser att där man har skyddsombud så fungerar samarbetet bra och att de är en naturlig del i det dagliga arbete (93procent). Det som också är positivt och en framgångsfaktor är att medarbetare ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet (96 procent).

Det som fungerar bäst i arbetsmiljöarbetet är rapporteringen av tillbud och arbetsskador i IA system (100 procent) och att medarbetarna har tillräckliga kunskaper om risker och att man ska arbeta på ett säkert sätt (100 procent).

Arbetsmiljö ronder genomförs i de festa av våra enheter (82 procent) och de som har arbetsmiljöuppgifter har rätt kompetens och befogenheter (89 procent) vilket ger bra förutsättningar för ett fortsatt bra arbetsmiljöarbete.

Division Funktion

Resultatet visar att medarbetare har god möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet, medan skyddsombuden inte är delaktiga i lika stor utsträckning. 31 procent har svarat att det inte är känt vem som är skyddsombud, varför informationsinsatser behövs på de enheter som berörs eller hur man går tillväga om skyddsombud saknas.

Medarbetarpolicyn är känd i verksamheterna och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten. De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kompetens men 23 procent upplever sig sakna befogenheter och resurser.

Det finns instruktioner för arbeten som innebär allvarliga risker till 96 procent. Aktiviteter ska skapas för att nå 100 procent. Det är 27 procent som svarat att de inte riskbedömer arbetsmiljön för att främja hälsa och förebygga ohälsa genom arbetsmiljöromd.

Divisionen är duktig på att anmäla tillbud och arbetsskador i IA-systemet, utreder och förebygger risker utifrån det som inrapporterats, arbetar med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering samt tar stöd av Företagshälsovården vid behov. Inför planerade förändringar genomförs riskbedömningar och handlingsplaner upprättas vid behov.

5 Arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud

Totalt på övergripande nivå, visade statistiken att 323 tillbud samt 292 olycksfall registrerats i regionens system för olycksfall och tillbud IA systemet. 77 händelser av Arbets-sjukdom samt 45 ärenden som är kopplade till färdolycksfall. Antalet rapporterade händelser har minskat från 1020 (2021) till 737 (2022).

Av de inrapporterade ärenden är Hot och våld angivet som den vanligaste orsaken till olycksfall, tillbud och arbets-sjukdomar med 191 händelser, 120 av dessa är tillbud, och 71 olycksfall. Därefter kontakt med vasst föremål på 93 inrapporterade ärenden, 28 av dessa är tillbud medan 65 är olycksfall. Psykosocial påverkan är den tredje största anledningen till tillbud på 66 ärenden.

De flesta Olycksfall och tillbud sker i samband med behandling av patient.

Där det inträffat flest händelser kopplat till hot och våld är inom psykiatrin. Andra enheter som har rapporterat hot och våld händelser är akutsjukvård, hälsocentral och mottagningar.

Något fler händelser där hot och våld uppgetts som skadeorsak jämfört med föregående år då 191 händelser kan jämföras med (169 händelser 2021).

Under 2022 var 56 olycksfall samt 26 ärenden av arbets-sjukdom anmälda till Försäkringskassan, 32 olycksfall samt 8 ärenden av arbets-sjukdom var anmälda till afa Försäkring.

Anmälda arbets-sjukdomar ökade mellan 2020, 2021 och hade ett samband med covid, men har nu återgått till samma nivåer som innan pandemin.

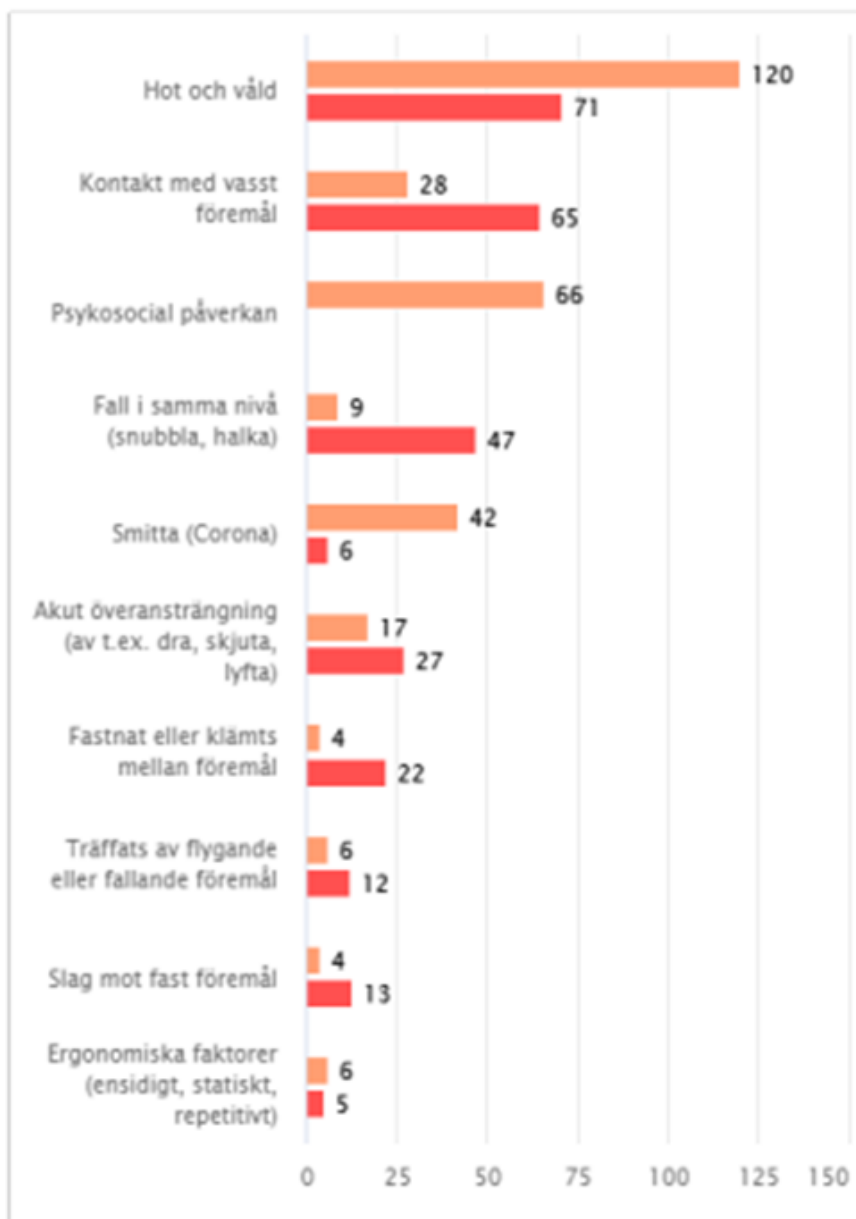
Sammanställning av rapportering i IA under 2021, Tillbud och arbets-skador

Typ av avvikelse	Totalt antal	Kommentarer
Tillbud	323	Hot och våld är den vanligaste anledningen att anmäla tillbud (120) följt av psykosocial påverkan (66)
Olycksfall	292	Hot och våld är den vanligaste anledningen av olycksfall med 71 ärenden. Därefter kontakt med vasst föremål på 65 ärenden. 47 ärenden består av fall (snubbla, halka) 27 ärenden består av akut överansträngning av (ex dra, skjuta, lyfta).
Arbets-sjukdom	77	De flesta fall av arbets-sjukdom har skett inne på vårdrum och i samband med behandling av patient eller förflyttning av person. Psykosociala orsaker har angivits men även bakterie/virus, samt ergonomiska faktorer.
Färdolycksfall	45	
Summa:	737	

Rapportering av alla tillbud, olycksfall och arbetsskador ska ske i IA-systemet som regionen använder sig av för hantering samt uppföljning av åtgärder. Av samtliga registrerade olyckor är det 32 som har orsakat sjukfrånvaro hos regionens medarbetare. Sedan föregående år har antalet inrapporterade händelser minskat från 1019 (2021) till 725 (2022). 966 händelser var inrapporterade (2020). Hot och våld står för 191 händelser, följt av kontakt med vasst föremål (93) händelser samt psykosocial påverkan (66 händelser).

Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

615 händelser med skadeorsak/risk. Saknas för 122. 10 (18) val av skadeorsak/risk visas.



6 Jämställdhetsarbete JÄMIX

Jämställdhetsarbete JÄMIX ®

Ärligen bedöms regioner i Sverige av Skandinaviska Nyckeltalsinstitutet AB avseende hur jämställda arbetsplatserna är. Nyckeltalet baserar sig på nio indikatorer som tillsammans ger ett samlat värde för organisationens jämställdhetsarbete (JÄMIX-index). Indikatorerna omfattar yrkesgrupper, ledning, lika chefskarriär, lön, långtids-sjukfrånvaro, föräldraskap, sysselsättningsgrad, tillsvidareanställningar och aktivt arbete. Underlaget innefattar kalenderåret 2021-09-01 tom 2022-08-31.

Region Norrbotten har under 2022 behållit sitt värde på 103 poäng, samma värde som 2021, men en försämring från 2020 då resultatet var 122. Regionen har en överrepresentation av män i högsta ledningsgrupp, där 5 kvinnor och 10 män finns representerade.

Skillnaderna mellan andelen män och kvinnor som är tillsvidareanställda har ökat och utvecklingen går åt fel håll. Kvinnor och män ska ha tillsvidareanställning i lika stor omfattning. I regionen har 86,9 procent (85,8 procent 2021) av kvinnorna en tillsvidareanställning. Motsvarande siffra för männen är 76,9 (76,5 procent 2021). Differensen mellan könen har ökat till 10,1 procent vilket är en försämring från 2021 då skillnaderna var 9,3 procent. Kvinnors tillsvidareanställningar har ökat mer än männens.

Andelen chefer som är kvinnor 64 procent, i relation till antalet anställda kvinnor 80 procent motsvarar fortfarande ett gott resultat sett till möjligheten att göra chefskarriär, färre kvinnor är dock chefer 2022, jämfört med föregående år.

Kvinnor och män ska i lika stor utsträckning erbjudas heltidstjänstgöring. Utifrån resultatet för 2022 konstateras att kvinnorna, i sin grundanställning har lägre sysselsättningsgrad än männen. Av kvinnorna har 92,1 procent (91,5 procent 2021) heltidsanställning, medan motsvarande siffra bland männen är 96,2 procent (95,2 procent.) Andelen kvinnor och män som har heltidsanställning har ökat sedan senaste mätning.

Det finns kriterier där regionen marginellt har förbättrat sina värden. Andelen jämställda yrkesgrupper har ökat från 14 procent till 24 procent. 31 av 130 yrkesgrupper är jämställda.

Skillnader i uttag av föräldradagar har minskat, det innebär att kvinnor fortfarande tar ut majoriteten av dagarna men att differensen har krympt. (Se bilaga 3 för detaljer avseende regions bedömning i Jämix ®)

Poängtabell - Region Norrbotten 2022

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng fg år	Median Bransch	Median för samtliga	Organisation med högst JÄMIX
Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	24%	6	14%	4	6	9	10
Ledningsgrupp	33%	15	29%	12	15	18	20
Lika chefskarriär	0,79 *	13	0,98	20	13	11	13
Skilnad i lön	-9,0%	12	-8,4%	12	12	13	14
Skilnad i lång sjukfrånvaro	2,0%	7	2,6%	3	7	12	13
Skilnad i uttag av föräldradagar	36,4	13	39,3	13	13	13	13
Skilnad i sysselsättningsgrad	-4,1%	16	-3,7%	17	16	17	20
Skilnad i tillsvidareanställda	10,1%	1	9,3%	2	1	14	17
Aktivt arbete	20	20	20	20	20	18	19
Summa JÄMIX		103		103			139