

# Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2019

## Årlig uppföljning av SAM år 2019

Alla verksamheter ska årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) för att undersöka om det bedrivs, enligt AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och regionens arbetsmiljöledningssystem.

## Verksamhetens bedömning av SAM – föreskriftens krav

Verksamhetens bedömning av bedrivet arbetsmiljöarbete enligt SAM- föreskriften (AFS 2001:1) följer arbetsmiljöverkets verktyg för självskattning.

Uppföljningen av 2019 års systematiska arbetsmiljöarbete visar att flera av kriterierna bedöms fungera mycket bra (grönt), De kriterier där samtliga divisioner uppgett att det fungerar mycket bra (grönt) gäller *rutiner, uppgiftsfördelning, kunskap om arbetsmiljöpolicy, Arbetstagarnas kunskaper-intro och kännedom, att utreda ohälsa- olycksfall och tillbud* samt att ta hjälp av *extern sakkunnig - Företagshälsa* vid behov. (Se bilaga 1 för detaljer avseende årets bedömning).

Det finns också förbättringsområden där verksamheterna uttrycker behov av förbättringar (gult). Av alla fjorton kriterier finns det två kriterier där flera divisioner uppger att det finns behov av förbättring dessa faktorer är *Åtgärder och handlingsplan* samt *Uppföljning av åtgärder*, som handlar om upprättande av skriftlig handlingsplan samt kontroll av genomförande av skriftlig handlingsplan. Andra kriterier som kan förbättras ytterligare är *Uppgiftsfördelning* och *kunskaper, Arbetstagarnas kunskaper- instruktioner, Undersökning och riskbedömning*, även om flertalet divisioner har gett uttryck för att detta fungerar bra i deras verksamheter.

Verksamheterna uppger att det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS:2001:1 fungerar bra, arbetsmiljöarbetet inom verksamheterna fortsätter att utvecklas. Flera av verksamheterna har dessutom förbättrat sina resultat från föregående år. Där division Närsjukvård under året fokuserat på att föra in det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. De inspektioner som under året skett av arbetsmiljöverket på hälsocentraler och några ambulansverksamheter inom Regionen styrker att fortsatt arbeta med att tydliggöra riskbedömningsprocessen är nödvändigt.

## Arbetsmiljöaktiviteter som genomförts under 2019

Regionen har en humanistisk värdegrund och har nolltolerans gällande kränkningar och trakasserier. Regionen arbetar systematiskt och aktivt med åtgärder för att främja mångfald och uppnå jämställda och jämlika villkor. Utveckling av rutiner och arbetsätt för att hantera misstanke och anmälan rörande kränkningar och trakasserier har utvecklats under året. En satsning gällande jämställdhet har pågått under 2019 där HR och chefer erbjudits utbildning. Nya APT material samt utbildningsfilm har även tagits fram under året. Regionen mäter sitt jämställdhetsarbete med hjälp av Nyckeltalsinstitutets nyckeltal JÄMIX® - tio indikatorer läggs samman i ett index Jämix-index. De tio indikatorerna

som läggs samman är yrken, ledning, karriärmöjlighet, ersättning (lön), ohälsa, föräldraskap, arbetstid, tillsvidareanställning och arbetet med jämställdhetsplanen. Summan för Jämix ligger under år 2019 på 103p jämfört mot föregående år då det låg på 112p. Höga Poäng innebär mer jämställd organisation, Jämix index för 2019 har alltså sjunkit något jämfört med 2018. (För poäng för alla tio indikatorer se bilaga 4).

Regionen arbetar fortlöpande med insatser för att vara en bra och attraktiv arbetsgivare samt utveckla chefer och medarbetares kompetens. Där rätt kompetens används på rätt sätt. Det ekonomiska och demografiska läget medför att det krävs nya arbetsätt och förnyelse i kompetensförsörjningsplaneringen. Kompetensförsörjningen innebär inte enbart rekrytering utan innebär stort arbete med att nyttja befintlig kompetens rätt och arbeta på nya sätt. Inom division Folkvandvård har det under 2019 arbetats med kompetensförsörjningsplaner och ett nytt verktyg för produktions- och kapacitetsplanering vilket skapar en tydlighet för chefer gällande framtida bemanning som ökar möjligheten att fördela resurser rätt och få bättre förutsättningar att nå sina mål. Division länsteknik har använt sig av styrning via pulstavlor för att skapa tätare styrning samt för att snabbt kunna omfördela och skapa förutsättningar för jämnare arbetsbelastning.

Region Norrbotten eftersträvar hälsofrämjande arbetsplatser. Möjlighet ska finnas för medarbetare att vara delaktiga i utformningen av en god arbetsmiljö och kunna påverka sin arbetssituation för att upprätthålla en god hälsa. Ett hållbart arbetsliv är en förutsättning för att behålla befintliga medarbetare och attrahera nya. I detta arbete ingår även målet att minska arbetade timmar utöver aktuell sysselsättningsgrad. Under 2019 minskade andelen extratid utöver ordinarie sysselsättningsgrad med 10,7 procent jämfört med föregående år. Övertiden har minskat med 18,3 procent. Fyllnadslön och arbete under jour/beredskap för läkare har minskat däremot har arbete under jour/beredskap för övriga yrkesgrupper ökat något.

Chefer i Region Norrbotten ska vara tydliga ledare som verkar för en fungerande samverkan samt kommunicerar och arbetar utifrån regionens vision, mål och värderingar. Cheferna i regionen ska arbeta framåtsyftande och ha modet att leda i förändring. En utbildning i förändringsledning har under 2019 erbjudits till samtliga chefer i Region Norrbotten. Utvecklingsdagen syftar till att öka förmågan att förstå och driva förändring av verksamhet. Under året har 249 stycken deltagit vid 15 utbildningstillfällen.

Företagshälsan erbjuder arbetsmiljöutbildningar, på BAS – utbildningen i arbetsmiljö har 129 medarbetare deltagit, vid 7 tillfällen under 2019 varav 49 chefer, 73 skyddsombud och 7 övriga medarbetare. Utbildning till chefer i arbetslivsinriktad rehabilitering och stöd i Adato har pågått löpande under hela året både via fysiska utbildningstillfällen runt om i länet och webbutbildningar via skype. Vid 7 utbildningstillfällen har 125 chefer deltagit.

Under föregående år visade statistiken att Hot och Våld var den vanligaste orsaken till tillbud och olycksfall. Ett arbete har pågått under 2019 kring Hot och Våld och i samarbete med företagshälsan har en sittskyddsround för Hot och våld omarbetats. Länssjukvården har under året arbetat med insatser förebyggande och åtgärdande kopplat till hot och våld genom utbildning inom lågaffektivt bemötande och utbildning inom hot och våld för verksamheter inom VO Barn. (Se bilaga 3 för detaljer avseende arbetsskador och tillbud)

I bilaga 5 redovisas de ärenden som Region Norrbotten enligt Arbetsmiljöverkets diarium har haft gentemot Arbetsmiljöverket. En 66A har skickats in till Arbetsmiljöverket där beslut fattades om föreläggande med vite. Enligt arbetsmiljölagen 3 kap 3a§ ska allvarliga tillbud och olycksfall rapporteras till Arbetsmiljöverket. Under 2019 har Arbetsmiljöverket valt att undersöka 7 st anmälda olyckor och 13 st anmälda tillbud lite närmare. Arbetsmiljöverket har under året haft nationella tillsyner kopplat mot organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). 16 arbetsplatser inom närsjukvården har fått besök av Arbetsmiljöverket och besöken har resulterat i inspektionsmeddelanden med brister och krav. Några besök skedde under 2019 men inspektionsmeddelandet kom först 2020. Under året 2020 ska svar lämnas in gällande dessa inspektionsmeddelanden så för tillfället pågår ett arbete med att säkra att verksamheterna kartlägger den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och åtgärdar brister tillfredsställande. (Se bilaga 5 för detaljer avseende ärenden gentemot Arbetsmiljöverket)

Under 2019 hade Arbetsmiljöverket en strategi för tillsyn av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inom politikerstyrda organisationer där man besökte samtliga kommuner och regioner. Den 13 november träffade Arbetsmiljöverket Region Norrbottens regionstyrelse för att ge information angående politikernas arbetsmiljöansvar. Utbildning gällande politikernas arbetsmiljöansvar gav även den interna Företagshälsan till Regionstyrelsen den 3 april. Under 2020 kommer Arbetsmiljöverket att genomföra tillsyn av SAM 11 § på politikernivå.

För att stärka Regionens chefer i arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete har ett regiongemensamt årshjul och checklista tagits fram samt stödmaterial för arbetsplatsträffar inom områdena kränkande särbehandling och mobbning, alkohol och droger, arbetsskador och tillbud, rehabilitering samt hot och våld. Arbetet med att implementera SAM-årshjulet i verksamheterna har under året pågått i samtliga divisioner.

Region Norrbotten har under året deltagit i projektet Bättre samverkan för minskad sjukfrånvaro under ledning av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Projektets syfte har varit att förebygga och förkorta sjukfrånvaro hos medarbetarna, genom tidiga insatser samt att förbättra samverkan mellan regionen som arbetsgivare och vårdgivare. Projektet har varit uppdelat i tre insatser som ska underlätta samverkan på individ, grupp och organisationsnivå. Insatserna har genomförts i ett pilotprojekt med flera verksamheter från olika divisioner som deltagit och omfattat ungefär 1700 medarbetare. Utvärderingen visar att sjukfrånvaron har minskat mer för medarbetare inom piloten än utanför piloten. I samverkan med SKR-projektet har även en modell för arbete och certifiering av hälsosamma arbetsplatser tagits fram. En broschyr som beskriver rehabiliteringsarbete riktad till medarbetare har också tagits fram som en del i projektet. (Se bilaga 2 för detaljer avseende årets sjukfrånvaro).

Hållbart medarbetarengagemang (HME index) ökade i senaste medarbetaruppföljningen. Värdet anger hur medarbetarna upplever motivation och arbetstillfredsställelse inom arbetet, förstår hur det egna arbetet bidrar till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse samt upplevelsen av organisationen och ledarskapet. Under 2019 har ingen ny undersökning genomförts istället har en handlingsplan arbetats fram utifrån Nöhra-modellen (Nuläge, önskat läge, hinder, resurser och aktivitet) där verksamheterna har arbetat vidare med de prioriterade insatserna som är aktuella för verksamheten. Flera Divisioner har under året arbetat med skyddsronder för OSA-organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Närsjukvården och länssjukvård har haft insatser med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, bland annat genom arbetsmiljökartläggningar och arbetsmiljöarbeten i samverkan med företagshälsan.

## Arbetsmiljöaktiviteter kommande planperiod (2019-2021)

Utifrån verksamhetens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive Arbetsskador och tillbud samt frågor om AFS 2001:1 – det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följande aktiviteter genomföras.

- Information om IA-systemet och information om arbetsskador och tillbud till medarbetare planeras i flera Divisioner.
- Utbildning i Arbetsskador och Tillbud samt hantering av händelser i IA-systemet planeras för chefer.
- Arbeta vidare med konceptet hälsofrämjande arbetsplatser.
- Arbeta med arbetsplatsinriktat stöd utifrån det arbetssätt som tagits fram i SKR som en fortsättning och implementering av det tidigare SKR-projekt som Regionen deltagit i.
- Översyn riskhanteringsprocessen för att tydliggöra processen och förenkla för chefer och medarbetare.
- Ta fram riktlinje för arbetsmiljöarbete inom regionen

**Bilaga 1**

<b>Bedömning</b> <b>Frågeställning</b>	<b>Ja, (fungerar bra)</b>	<b>Behöver förbättras</b>	<b>Nej, (sällan)</b>
4§ - Samverkan	Närsjukvård Länssjukvård Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab	Service	
5§ – Arbetsmiljöpolicy (Medarbetarpolicy)	Närsjukvård Service Länssjukvård Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab		
5§ - Rutiner	Närsjukvård Länssjukvård Service Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab		
6§ - Uppgiftsfördelning	Närsjukvård Service Länssjukvård Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab		
6§ - Uppgiftsfördelning och kunskaper	Närsjukvård Service Folktandvården Regiondirektörens stab	Länssjukvård Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kunskaper	Närsjukvård Länsteknik Länssjukvård Service Folktandvården Regiondirektörens stab		
7§ - Arbetstagarnas kunskaper – introduktion	Service		

och kännedom	Närsjukvård Länsteknik Länssjukvård Folktandvården Regiondirektörens stab		
7§ - Arbetstagarnas kunskaper – instruktioner	Närsjukvård Länsteknik Folktandvården Regiondirektörens stab	Service Länssjukvård	
8§ - Undersökning och riskbedömning	Service Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länssjukvård	
9§ - Utreda ohälsa, olycksfall och tillbud	Närsjukvård Service Länssjukvård Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab		
10§ - Åtgärder och handlingsplan	Service Folktandvården Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länssjukvård Länsteknik	
10§ - Uppföljning av åtgärder	Folktandvården	Närsjukvård Service Länssjukvård Länsteknik Regiondirektörens stab	
11§ - Uppföljning av SAM-arbetet	Närsjukvård Folktandvården Länssjukvården Länsteknik Regiondirektörens stab	Service	
12§- Extern sakkunnig hjälp	Närsjukvård Folktandvård Service Regiondirektörens stab		

	Länssjukvård		
	Länsteknik		

\* Fullständig frågeställning och hänvisning till paragraf i föreskriften återfinns nedan

- (§5) I vår verksamhet formulerar vi årligen lokala arbetsmiljömål utifrån nu-läge och styrkort.
- (§ 4) I vår verksamhet får arbetsgivare och skyddsombud möjlighet att regelmässigt medverka vid alla de olika aktiviteter som systematiskt arbetsmiljöarbete består av.
- (§5) I vår verksamhet finns fastställda rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.
- (§6) I vår verksamhet fördelas uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet i linjeorganisationen eller till andra arbetstagare som också har de befogenheter och resurser som krävs för dessa uppgifter.
- (§6) Har enhetschefer inom din verksamhet, som tilldelats uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet, tillräckliga kunskaper för uppdraget beträffande regler, förhållanden som innebär risker i arbetsmiljön samt åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall.
- (§7) Nyanställda/vikarier, eller de som har varit borta från arbetet länge, får introduktion som ger arbetstagaren en uppfattning om hur verksamheten i stort fungerar inklusive det systematiska arbetsmiljöarbetet samt om vilka risker som finns i verksamheten och hur man skyddar sig mot riskerna.
- (§7) I vår verksamhet finns skriftliga lättillgängliga instruktioner för sådant arbete som är förenat med allvarliga risker så arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall.
- (§8) I vår verksamhet undersöks och bedöms arbetsförhållandena regelbundet med avseende på risker i arbetsmiljön som kan leda till att någon arbetstagare kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.
- (§9) I vår verksamhet utreds orsakerna om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar, så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas.
- (§9) I vår verksamhet utreds orsakerna om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar, så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas.
- (§10) I vår verksamhet förs de åtgärder som inte behöver genomföras omedelbart för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet in i en skriftlig handlingsplan. I planen anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.
- (§10) I vår verksamhet kontrolleras att aktiviteterna i handlingsplanen genomförs.
- (§12) I vår verksamhet anlitas företagshälsan utifrån för det systematiska arbetsmiljöarbetet när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till.

## Bilaga 2

### Sjukfrånvaro per kön och åldersintervall

	2019	2018	2017	2016
Total sjukfrånvaro	4,5	5,0	5,4	5,5
Sjukfrånvaro män	2,7	2,9	3,3	3,6
Sjukfrånvaro kvinnor	5,0	5,5	5,9	6,1
Sjukfrånvaro - 29 år	3,2	4,1	4,2	3,8
Sjukfrånvaro 30-49 år	4,3	4,5	4,9	5,2
Sjukfrånvaro + 50 år	5,2	5,7	6,1	6,4

Regionens totala sjukfrånvaro ligger på 4,5 procent vilket är en minskning med 0,5 procentenheter jämfört med föregående år. Den korta sjukfrånvaron är 2,1 procent och långtidsfrånvaron är 2,4 procent. Den positiva trenden med sänkt sjuktal fortsätter i högre takt än förväntat, vilket indikerar att regionens satsning på tidiga insatser ger resultat. Kvinnor har fortsatt högre sjukfrånvaro jämfört med männen, totalt är kvinnors sjukfrånvaro 2,3 procentenheter högre än männens, däremot minskar sjukfrånvaron mer för kvinnor än för män vilket är en ny trend. Ett nytt samverkansavtal är slutet med Försäkringskassan i syfte att säkerställa, tydliggöra och effektivisera samarbetet med regionen.

Vid korttidsfrånvaro med tre tillfällen på sex månader genomförs hälsosamtal på samtliga divisioner. Hälsosamtal prioriteras för att fånga upp tidiga signaler och minska risken för ökad sjukfrånvaro. Rehabiliteringsplaner ska upprättas för samtliga långtidssjukskrivna medarbetare och vid behov. Verksamheterna fortsätter sitt arbete att bibehålla de låga sjuktalen. Division Folk tandvård har under 2019, som en del i SKR-projektet, analyserat orsaker till frånvaro för de verksamheter som haft hög sjukfrånvaro. Arbetet leder succesivt till att sjukfrånvaron minskar.



### Bilaga 3

#### Sammanställning av Olycksfall och tillbud 2019

Typ av avvikelse	Totalt antal	Kvinnor	Män	Kommentarer
Tillbud	274			Hot och våld är det vanligaste tillbudet, därefter kontakt med vasst föremål.
Arbetsjukdom	16			
Olycksfall	225			Kontakt med vasst föremål är det vanligaste olycksfallet, därefter Hot och våld.
Färdolycksfall	48			
<b>Summa:</b>	<b>563</b>			

Rapportering av alla arbetsskador och tillbud ska ske i IA-systemet som är det system som Region Norrbotten använder sig av för rapportering och hantering av arbetsskador och tillbud. Under 2019 har det erbjudits utbildningstillfällen för HR, samt chefer och skyddsombud för att säkerställa att inrapporteringen i systemet blir rätt, men också att uppföljning och åtgärder följs upp i verksamheterna på ett korrekt sätt.

Av samtliga registrerade olyckor är det 33 stycken som orsakat sjukfrånvaro hos våra medarbetare. Hot och Våld är det vanligaste tillbudet, därefter kontakt med vasst föremål. Kontakt med vasst föremål är det vanligaste olycksfallet, följt av Hot och Våld. Sedan föregående år har antalet rapporterade händelser ökat från 530 till 563 rapporterade händelser. Alla typer av händelser har ökat något förutom tillbud där det minskat med 6 rapporterade händelser. Det kan fortfarande finnas ett mörkertal av antalet rapporterade händelser sett till att rapporteringarna är få jämfört med antalet medarbetare i Regionen. Under 2020 kommer utbildning för chefer kring hanteringen av arbetsskador och tillbud att prioriteras.

## Bilaga 4

### JÄMIX Poängtabell- Region Norrbotten 2019

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng fg år	Median Bransch	Median för samtliga	Organisation med högst JÄMIX
Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	12%	3	11%	3	3	3	1
Ledningsgrupp	67%	15	50%	20	12	12	20
Karriärmöjligheter	0,96	20	0,98	20	20	20	19
Skillnad i lön	-9,0%	11	-9,1%	11	12	12	12
Skillnad i lång sjukfrånvaro	2,3%	5	2,8%	2	7	7	5
Skillnad i uttag av föräldradagar	46,5	11	39,2	13	12	12	17
Skillnad i sysselsättningsgrad	-5,3%	15	-6,2%	14	15	15	18
Skillnad i tillsvidareanställda	8,6%	3	5,5%	9	12	12	17
Aktivt arbete	20	20	20	20	20	20	20
Summa JÄMIX		103		112			129

Handlingsnummer	Ärendemening	Handlingstyp	Datum	Organisation
2019/034679	Byggarbetsplats Sunderby sjukhus	Anmälan av byggarbetsplats	2019-06-10	Region Norrbotten
2019/016721	Byggarbetsplats Björknäs HC	Anmälan av byggarbetsplats	2019-03-18	Region Norrbotten
2019/033394	Skyddsombuds begäran om ingripande enligt 66A	Begäran från skyddsombud om ingripande	2019-06-03	Hud och lungmottagningen
2019/033394	Skyddsombuds begäran om ingripande enligt 66A	Beslut om föreläggande med vite	2019-11-04	Hud och lungmottagningen
2019/028497	Olycksfall 20190227 Annan orsak	Anmälan om olycka	2019-05-10	Sunderby sjukhus
2019/012088	Olycksfall 20190213 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om olycka	2019-02-26	Kalix sjukhus
2019/013654	Olycksfall 20190224 Fysiskt våld	Anmälan om olycka	2019-03-05	Gällivare sjukhus och Laponia HC
2019/073550	Olycksfall 20191213 Annan orsak	Anmälan om olycka	2019-12-18	Region Norrbotten
2019/036854	Olycksfall 20190403 Annan orsak	Anmälan om olycka	2019-06-20	Region Norrbotten
2019/065113	Olycksfall 20191024 Person föll	Anmälan om olycka	2019-11-06	Folktandvården Älvsbyn
2019/059041	Olycksfall 20191008 Person föll	Anmälan om olycka	2019-10-10	Sunderby sjukhus
2019/066470	Tillbud 20191109 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om tillbud	2019-11-12	Kalix sjukhus
2019/020514	Tillbud 20190326 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om tillbud	2019-04-03	Specialiststandvård Luleå
2019/066511	Tillbud 20191010 Maskin eller transportanordning	Anmälan om tillbud	2019-11-12	Region Norrbotten
2019/066517	Tillbud 20191025 Annan orsak	Anmälan om tillbud	2019-11-12	Gällivare sjukhus och Laponia HC
2019/066521	Tillbud 20190307 Fysiskt våld	Anmälan om tillbud	2019-11-12	Gällivare sjukhus och Laponia HC
2019/022134	Tillbud 20190118 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om tillbud	2019-04-10	Kalix sjukhus
2019/059123	Tillbud 20191008 Hot	Anmälan om tillbud	2019-10-11	Sanden HC
2019/033295	Tillbud 20190523 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om tillbud	2019-06-03	Specialiststandvård Luleå
2019/033297	Tillbud 20190523 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om tillbud	2019-06-03	Specialiststandvård Luleå
2019/018749	Tillbud 20190319 Fysisk överbelastning feltramp	Anmälan om tillbud	2019-03-26	Kalix sjukhus
2019/026515	Tillbud 20190424 Annan orsak	Anmälan om tillbud	2019-05-02	Specialiststandvård Luleå
2019/068849	Tillbud 20191122 Person föll	Anmälan om tillbud	2019-11-22	Sunderby sjukhus
2019/074398	Tillbud 20191227 Handhållet verktyg/föremål	Anmälan om tillbud	2019-12-27	Pajala HC
2019/033818	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-10-25	Piteå HC
2019/033818	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-12-18	Kalix HC
2019/034415	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-12-18	Haparanda HC
2019/047034	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-10-25	Ambulansverksamhet Älvsbyn
2019/036559	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-10-25	Hortlax HC
2019/019026	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-12-20	Sandens HC
2019/045822	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-12-27	Övertorneå HC
2019/057423	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-12-27	Överkalix HC
2019/019397	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-09-04	Stadsvikens HC
2019/025819	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-09-04	Örnässets HC
2019/020079	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-09-04	Erikslunds HC
2019/036602	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-10-18	Ambulans Piteå
2019/036695	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Inspektionsmeddelande efter besök	2019-10-18	Jokkmokks HC och ambulansverksamhet
2019/073525	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Registrerat besök*		Ambulansheten Luleå
2019/068327	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Registrerat besök*	2019-11-20	Ambulansheten Boden
2019/064914	Inspektion inom Nationell tillsyn OSA SAM	Registrerat besök*	2019-11-05	Kiruna Sjukhus (HC?)