

Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2018

Årlig uppföljning av SAM år 2018

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 år 2018 års systematiska arbetsmiljöarbete visar att flera av kriterierna bedöms fungera mycket bra (grönt), där verksamheterna beskriver att det finns en bra systematik och bra uppföljning. Det gäller *samverkan*, *uppgiftsfördelning*, *kunskap om arbetsmiljöpolicy*, *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). T.ex. *Rutiner* – om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och *uppgiftsfördelning och kunskaper* - där enhetschefer inom sin verksamhet, som tilldelats uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet bedöms ha tillräckliga kunskaper för uppdraget beträffande regler, förhållanden som innebär risker i arbetsmiljön samt åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall. *Arbetstagarnas kunskaper* samt *Undersökning och riskbedömningar* är områden som kan förbättras ytterligare även om flertalet divisioner har gett uttryck för att detta fungerar bra i deras verksamheter.

Arbetsmiljöaktiviteter som genomförts under 2018

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. En ny riktlinje gällande kränkande särbehandling beslutades av regionstyrelsen i maj 2018. Även nya rutiner och arbetssätt för att hantera misstanke och anmälan rörande kränkningar och trakasserier har tagits fram. Via upphandling har regionen köpt in tjänster för faktaundersökning och även utbildat några medarbetare inom HR-funktionen och företagshälsan för att kunna omhänderta dessa frågor.

Företagshälsan i samarbete med Kommunhälsan i Luleå, erbjöd under 2018 en kunskapshöjande föreläsning som förebygger mobbing i arbetslivet, 209 medarbetare (chefer, skyddsombud och HR) deltog vid detta tillfälle. Företagshälsan har också anordnat storföreläsningar i länet kring stress och hur stress kan förebyggas där har totalt 688 av regionens medarbetare deltagit. Företagshälsan erbjuder också arbetsmiljöutbildningar, på BAS – utbildningen i arbetsmiljö har 106 medarbetare deltagit, vid 5 tillfällen under 2018 varav 41 chefer och 55 skyddsombud.

Regionen arbetar fortlöpande med insatser för att vara en bra arbetsgivare, i detta arbete ingår även att uppnå målet att minska beroendet av inhyrd personal eftersom det också påverkar arbetsmiljön. Utifrån detta har regionstyrelsen beslutat om en extraordinär lönesatsning på sjuksköterskor som arbetar i dygnet runt verksamheter samt inom ett antal specialiteter där regionen har särskilt svårt att rekrytera. Under år 2018 har nära 1000 sjuksköterskor tecknat sig för arbetsgivareerbjudandet avseende extraordinär satsning. En särskild satsning på allmänläkare har även gjorts under perioden för att minska beroendet av inhyrd bemanning inom primärvården. Under året har cirka 85 läkare tecknat sig för stanna kvar premien, som innebär extra pensionsavsättning för de som arbetar i regionen under tre år. Implementering av en strukturerad patientnära karriärutvecklingsmodell för sjuksköterskor pågår i verksamheterna, även ett basårsprogram som syftar till att stärka introduktionen av nyutbildade sjuksköterskor har arbetats fram och startas under året. Det är en strategisk satsning då tidigare medarbetaruppföljning visat att exempelvis yngre sjuksköterskor upplever sig vara mer stressade och generationsväxlingen har lett till att färre erfarna sjuksköterskor finns kvar för att introducera nya sjuksköterskor i yrket. Målet är att minska personalomsättningen, stärka arbetsgivarmärket och öka möjligheten att kompetensförsörja. Tydliggöra karriärvägar för fler yrkeskategorier, såsom psykologer, röntgensjuksköterskor, biomedicinska analytiker, undersköterskor, m.fl.

Regionen deltar tillsammans med Region Skåne i ett projekt under ledning av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Projektets syfte är att förebygga och förkorta sjukfrånvaro hos medarbetarna, genom tidiga insatser samt att förbättra samverkan mellan regionen som arbetsgivare och vårdgivare. Projektet är uppdelat i tre insatser som ska underlätta samverkan på individ, grupp och organisationsnivå. På individnivå finns rehabiliterings koordinators som stödjer de utvalda pilotverksamheterna i att fånga upp korttidsfrånvaro på individnivå samt att underlätta för chefer och medarbetare med handlingsplan för återgång till arbete. På gruppnivå sker insatsen med ett arbetsplatsnära stöd då projektet samarbetar med Företagshälsan för att kartlägga och hitta grundorsakerna till sjukskrivningar på arbetsplatsen för att därefter ta fram åtgärder för att minska sjukfrånvaro. Denna insats vänder sig till utvalda arbetsplatser som har hög eller ökande sjukfrånvaro. På organisationsnivå hålls workshops för att förbättra samverkan mellan vård och arbetsgivare. I projektet tas även ett koncept för Hälsofrämjande arbetsplatser fram.

Medarbetaruppföljningen som genomförts under 2018 gav ett hållbart medarbetarengagemang (HME- index) på 78, vilket är en ökning jämfört med senaste medarbetaruppföljningen då HME index var 77. 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. 2018 gjordes medarbetaruppföljning tillsammans med patient-säkerhetskulturmätning. En handlingsplan utifrån resultatet kommer att tas fram i verksamheterna under våren 2019.

När- och Länssjukvården har under året lagt mycket fokus på att förbättra processerna gällande effektiv bemanningsplanering och hälsosamma scheman. Flertalet divisioner har satsat på att utbilda chefer och processledare inom patient- och flödesorientering. Utbildningen har genomförts under 2018 och fortsätter under 2019. Under året har även fortsatt implementering av Region Norrbottens verksamhetsmodell fortsatt i divisionerna.

Kompetensförsörjningen är fortsatt en nyckelfråga för att få välmående medarbetare. Kompetensförsörjningen innebär inte enbart rekrytering utan innebär stort arbete med att nyttja befintlig kompetens rätt och arbeta på nya sätt. Folkandvården har som exempel under året lagt fokus på ett strukturerat flödesinriktat arbetsätt samt lagt fokus på förändring av befintliga arbetsätt. Medarbetarna är huvudaktörer i förändringen för att på så sätt minska stressen.

I Service har det under året genomförts analyser av sjufrånvaron för att komma fram till en åtgärdsplan i samarbete med Företagshälsan, med syfte att sätta in rätt åtgärd på rätt nivå och på så sätt öka medarbetarengagemanget och minska sjukfrånvaron.

Arbetsmiljöaktiviteter kommande planperiod (2019-2021)

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

- Införa konceptet diplomering hälsofrämjande arbetsplatser – hälsofrämjande aktiviteter som att identifiera risk och friskfaktorer ska ingå i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.
- Hot och våld – För att öka tryggheten och säkerheten för våra medarbetare bör rutiner, utbildning och ansvarsområden ses över i verksamheter som har hög frekvens av situationer där hot och våld förekommer.
- Olycksfall och tillbud – IA systemet (informationssystem för Arbetsmiljö) används från den 1 januari 2018. Under 2019 ska alla huvudskyddsombud erbjudas utbildning i systemet för vidare utbildning av skyddsombud. Även HR Partner och Chefer kommer att utbildas, för att kunna stödja verksamheterna med uppföljningsaktiviteter. Sammanställning av 2018 års olycksfall och tillbud finns i bilaga 3.
- Region Norrbottens rehabiliteringsprocess har förenklats och förtydligats. Rehabiliteringsprocessen ska implementeras i verksamheterna. Som ett led i detta arbete erbjuds chefer utbildning i rehabiliteringssystemet Adato. Med syfte att chefer själva ska kunna genomföra rehabilitering då medarbetare ska återgå till ordinarie arbetsplats.
- Projektet ”Bättre samverkan för minskad sjukfrånvaro” kommer fortsätta under 2019 i de utvalda pilotverksamheterna och under året kommer det beslutas om och hur ett breddinförande ska genomföras.
- Fortsätta arbetet med att ge chefer förutsättningar att arbeta med sin systematiska arbetsmiljö genom att tydliggöra rutiner, checklistor samt ge kunskaper i systematiskt arbetsmiljöarbete genom BAS utbildning samt repetitionsutbildning via Företagshälsan.

Bilaga 1

Bedömning Frågeställning	Ja, (fungerar bra)	Behöver för- bättras	Nej, (sällan)
4§ - Samverkan	Närsjukvård Service Länssjukvård Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab		
5§ – Arbetsmiljöpolicy (Medarbetarpolicyn)	Service Länssjukvård Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab	Närsjukvård	
5§ - Rutiner	Service Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länssjukvård	
6§ - Uppgiftsfördelning	Service Länssjukvård Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab	Närsjukvård	
6§ - Uppgiftsfördelning och kunskaper	Service Länssjukvård Folktandvården Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kun- skaper	Närsjukvård Folktandvården Regiondirektörens stab	Service Länssjukvård Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kun- skaper – introduktion och kännedom	Service Länssjukvård Folktandvården Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kun-	Närsjukvård	Länsteknik	

skaper – instruktioner	Service Länssjukvård Folktandvården Regiondirektörens stab		
8§ - Undersökning och riskbedömning	Service Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länssjukvård	
9§ - Utredda ohälsa, olycksfall och tillbud	Närsjukvård Service Länssjukvård Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab		
10§ - Åtgärder och handlingsplan	Service Folktandvården Länsteknik Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länssjukvård	
10§ - Uppföljning av åtgärder	Folktandvården Regiondirektörens stab	Närsjukvård Service Länssjukvård Länsteknik	
11§ - Uppföljning av SAM-arbetet	Service Folktandvården Regiondirektörens stab	Närsjukvård Länssjukvård Länsteknik	
12§- Extern sakkunnig hjälp	Närsjukvård 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 ålderintervall

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

Sjukfrånvaron per helår har minskat med 0,4 procent jämfört med föregående år och regionens totala sjukfrånvaro per helår ligger nu på 5,0 procent. Den korta sjukfrånvaron står för 2,3 procent och långtidsfrånvaron står för 2,7 procent. Den positiva trenden fortsätter i snabbare takt än förväntat, vilket tyder på att regionens satsning på tidiga insatser ger resultat.

Vid korttidsfrånvaro med 3 tillfällen på 6 månader genomförs hälsosamtal på samtliga divisioner. Hälsosamtal prioriteras för att fånga upp tidiga signaler och minska risken för ökad sjukfrånvaro. Arbetsmiljöronder med fokus på organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö har blivit mer frekvent förekommande under året 2018, på grund av förbättrat stödmaterial för chefer och skyddsombud samt att föreskriften gällande organisatorisk och social arbetsmiljö har fått större genomslag i verksamheterna.

Rehabiliteringsplaner ska upprättas för samtliga långtidssjukskrivna medarbetare och vid behov.

Partsgemensamt samarbete med uppdatering av rehabiliteringsprocessen har genomförts under året.

Bilaga 3

Sammanställning av Olycksfall och tillbud 2018

Typ av avvikelse	Totalt antal	Kvinnor	Män	Kommentarer
Tillbud	280			Hot och våld är det vanligaste tillbudet, därefter kontakt med vasst föremål.
Arbetsjukdom	10			
Olycksfall	203			Hot och våld är det vanligaste olycksfallet, därefter kontakt med vasst föremål.
Färdolycksfall	37			
Summa:	530			

Från januari 2018 använder regionen ett nytt elektroniskt system för rapportering av olycksfall och tillbud. Då systemet är nytt finns skäl att anta att all rapportering inte är fullständig. Under året 2019 kommer det att erbjudas 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 14 st som orsakat sjukfrånvaro hos våra medarbetare. Hot och Våld är det vanligaste tillbudet, därefter kontakt med vasst föremål. Hot och våld är även det vanligaste olycksfallet, följt av kontakt med vasst föremål.