

Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2021

Årlig uppföljning av SAM

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

Verksamhetens bedömning av SAM – föreskriftens krav

Uppföljningen av 2021 års systematiska arbetsmiljöarbete visar att flera av kriterierna bedöms fungera bra (grönt). De kriterier där samtliga divisioner har uppgett att det fungerar väl gäller *samverkan, arbetsmiljöpolicy, rutiner, arbetstagarnas kunskaper, arbetstagarnas kunskaper – instruktioner, - Utreda ohälsa olycksfall och tillbud samt ta hjälp av extern sakkunnig- Företagshälsa* vid behov.

Det finns också förbättringsområden där flera divisioner uttrycker behov av förbättringar (gult). Av alla 12 kriterier finns det fem kriterier där divisionerna uppgett att det finns behov av förbättring, dessa är: *Uppgiftsfördelning, undersökning och riskbedömning, Åtgärder och handlingsplan, Uppföljning av åtgärder, samt Uppföljning av SAM-arbetet*. Arbetsmiljöverket har gjort om sin självskattning, till en skala på 1-4, istället för 1-5 som det varit tidigare år. Det innebär att fler kriterier än tidigare bedöms fungera väl, och jämförelser med föregående år är svår att göra.

Verksamheterna uppger sammantaget att det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS:2001:1 fungerar bra, under året har mycket fokus legat på olika typer av riskbedömningar. I vårdnära verksamheter har framförallt riskbedömning smitta och riskbedömning gravida men även riskbedömning vid behov av att flytta personal genomförts frekvent. I de verksamheter som varit föremål för omställning har riskbedömningar kopplat till Omställningen genomförts. Det har varit ett omfattande och pågående arbete där man nu vidtar de åtgärder som framkommit.

Arbetsgivarens skyldighet att genomföra riskbedömningar har uppmärksamats på ett mer självklart sätt än tidigare. Utredning av IA-anmälningar har också varit väldigt aktuellt och inte minst på grund av de tillbud och arbetsjukdomar som tillkommit i samband med covid-19 där verksamheterna fått praktisera på bland annat hur, när och vilka händelser som behöver anmälas även till arbetsmiljöverket. Även om arbetsmiljön haft stort fokus uppger flertalet divisioner att arbetsbelastningen under året varit hög, och att det finns ett behov att arbeta med organisatorisk och social miljö, både vad gäller chefer och medarbetare.

Flertalet divisioner beskriver en stor osäkerhet bland cheferna då chefsavtal förlängts i flera omgångar och ibland med en månad i taget. Detta beskrivs påverka chefernas planering inom arbetsmiljöområdet och att de haft ett större behov än tidigare av stöd eller aktiviteter kopplat till chefernas arbetsmiljö. (Se bilaga 1 för detaljer avseende årets bedömning).

Arbetsmiljöaktiviteter som genomförts under 2021

Mycket fokus har under året handlat om rådande pandemi och regionens omställningsarbete.

I *Länssjukvården 1*, har nya arbetssätt etablerats, samverkan mellan verksamheterna har stärkts och chefer har blivit bättre och tryggare i arbetet med riskbedömningar på alla nivåer i verksamheten. Det finns generellt ett stort engagemang, driv och vilja att jobba mer med det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna både hos chefer och skyddsombud, främst riskbedömning och åtgärder kring organisatorisk och social arbetsmiljö som fått stå tillbaka mycket med anledning av covid. I samband med omställningen har divisionens chefer upplevt en stor osäkerhet kring deras chefsförordnanden vilket i kombination med hög arbetsbelastning haft påverkan på chefernas arbetsmiljö och deras förutsättningar att arbeta med mål och aktiviteter kopplat till medarbetarskapet.

I *Länssjukvården 2*, För divisionens chefer har mycket fokus varit på att bemanna, riskbedöma, leda och fördela arbetet utifrån bästa förutsättningar med anledning av det ansträngda läget som varit under lång tid.

Vidare beskrivs ett behov av att se över kompetensförsörjning, och stöd i att arbeta med återhämtande insatser för medarbetare som haft hög arbetsbelastning under en lång tid. Utvecklingspotential finns inom uppföljning och handlingsplaner där handlingsplaner behöver upprättas och uppföljning av dessa ske på ett systematiskt sätt, så att arbetsmiljöundersökningar som genomförs mynnar ut i aktiviteter.

I den omställning som gjorts där den nya divisionen formats har mycket fokus legat på att rekrytera chefer och verksamhetsområdeschefer och forma de nya ledningsgrupperna. I samband med omställningen har mycket osäkerhet kring chefstillsättningar och organisering förekommit vilket i kombination med rådande pandemi påverkat chefernas arbetsmiljö samt förutsättningar att jobba med aktiviteter kopplat till medarbetarskap.

Division *Regionsgemensamt* beskriver att samtliga av Regiondirektörens avdelningar antingen har påbörjat eller genomfört riskbedömning gällande omställningen. Man har genomfört riskbedömningar, skyddsronde och upprättat handlingsplaner samt arbetat efter SAM-årshjulet.

Division *Funktion* anger att flytt av personal från operation och andra verksamheter till bemanning för Covid-IVA i länet, samt aktivering av krislägesavtalet har påverkat arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Laboratoriemedicin och Bild-och funktionsmedicin har ökat tillgänglighet för främst PCR-svar och röntgenundersökningar som har en påverkan på arbetsbelastning och därigenom arbetsmiljön. Laboratoriemedicin har även identifierat ett behov av att jobba med kränkande särbehandling under året.

Ledningssystemet för det systematiska arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå har varit viktigt under året. Exempel är riskbedömningar, handlingsplaner och deltagande i arbetsmiljöarbete för chef och skyddsombud kopplat till pandemin. Arbetsgivaren har tillsammans med arbetstagarorganisationer beslutat att följa upp arbetsbelastning och återhämtning för intensivvårdens verksamhet i länet. Detta har gjorts via enkäter, och tillsammans med företagshälsovården.

Med stöd från företagshälsan har verksamheten gått igenom ergonomi, belysning och bullermätning på länets laboratorier.

Division *Psykiatri* tillkom som egen division 1 maj. På psykiatrin har flertalet vakanser funnits både i chefsled och bland medarbetare, vilket har inneburit att cheferna har gjort det de kunnat för att arbeta med arbetsmiljöfrågorna. Det ansträngda läget bedöms troligen ha en påverkan på medarbetarskapet, detta har föranlett att bland annat medarbetarpolicyn och rutin för kränkande särbehandling har lyfts någon gång extra på APT.

Divisionen har under årets senare del arbetat intensivt med att rekrytera och tillsätta verksamhetsområdeschefer, verksamhetschefer och enhetschefer. Ett arbete som fortsätter under 2022.

I Division *Regionstöd* arbetar man utifrån årshjulet SAM och även divisionens framtagna checklista. Sedan pandemin startade har verksamheterna fokuserat på att säkra kärnverksamheten med bemanning och de uppdrag som varit mest aktuella för att klara verksamheten. Detta har inneburit att man inte haft möjlighet att lägga lika mycket tid på andra åtaganden som tidigare.

I divisionen har det varit ett fortsatt aktivt arbete med insatser för hantering av IA-ärenden, arbetsskador och tillbud. Uppföljning från IA systemet sker vid samtliga samverkansforum DUS i divisionen, där ärenden som kommer in hanteras inom tidsramen i de flesta fall.

Rutinen för introduktion ändrades förra året för att säkra att cheferna uppfyller sitt arbetsmiljöansvar gentemot medarbetaren. Under 2022 kommer ytterligare insatser att vidtas för att förbättra introduktionen för nyanställda.

Division *Nära bedömer* sammantaget att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra och att det finns tydliga rutiner för hur arbetet ska bedrivas och på vilket sätt risker, tillbud och olycksfall ska följas upp i det dagliga arbetet. Cheferna upplever däremot viss brist i uppgiftsfördelningen och otydlighet kring ansvaret inom några av verksamhetsområdena. Det kan delvis bero på bristande kunskaper i rådande regelverk, och att de saknar tillräckligt med resurser eller befogenheter att hantera och ta beslut i delar som rör arbetsmiljöarbetet. Framförallt vad gäller åtgärder för att lösa bemanningen, utifrån

hög korttidsfrånvaro, som resulterat i övertid för medarbetare. Lönestrukturen upplevs försvåra rekryteringen av fler medarbetare.

Medarbetare har med hjälp av Företagshälsans psykologer erbjudits möjlighet att reflektera över och bearbeta svåra händelser genom deltagande i reflektionsgrupper samt individuella samtal. Även med hjälp av metodiken för Gröna korset har avvikelser och händelser lyfts i verksamheterna med målsättning att minska risken till att det händer på nytt. Några arbetsplatser har med stöd av Företagshälsovården och HR arbetat fördjupat med handlingsplaner för att förbättra arbetsmiljön.

Jämställdhetsarbete JÄMIX ®

Årligen 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 2020-09-01 tom 2021-08-31.

Region Norrbotten har under 2020 försämrat sitt värde till 103 poäng, att jämföra med 122 poäng under 2020. Försämringen har skett inom flera områden. Regionen har en överrepresentation av män i högsta ledningsgrupp, där 4 kvinnor och 10 män finns representerade, att jämföra med 2020, då 3 män och 7 kvinnor utgjorde högsta ledningsgrupp. Det innebär att det är drygt 10 procent kvar till en jämställd ledningsgrupp.

Skillnaderna mellan andelen män och kvinnor som är tillsvidareanställda har ökat. Kvinnor och män ska ha tillsvidareanställning i lika stor omfattning. I regionen har 85,8 procent av kvinnorna en tillsvidareanställning (91,6 2020). Motsvarande siffra för männen är 76,5 procent (88,9 2020). Differensen mellan könen har ökat till 9,3 procentenheter vilket är en försämring från 2020 då skillnaderna var 2,7 procentenheter. Det innebär att både kvinnor och män har mindre andel tillsvidareanställningar, men båda könen har minskat andelen, männen har minskat mest.

Långtidsjukfrånvaro ökat för kvinnor från 2,9 procent 2020 till 4,8 procent 2021, medan männen ökat från 1,3 procent till 2,2 procent. Skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidsjukfrånvaro ökade under beräkningsperioden till 2,6 procentenheter, vilket är 1 procent högre än föregående period. En positiv trend sen mätningarna startades har därmed brutits.

Kvinnor och män ska i lika stor utsträckning erbjudas heltidstjänstgöring. Utifrån resultatet för 2021 konstateras att kvinnorna, i sin grundanställning har lägre sysselsättningsgrad än männen. Av kvinnorna har 91,5 procent heltidsanställning, medan motsvarande siffra bland männen är 95,2 procent.

Det finns kriterier där regionen marginellt har förbättrat sina värden. Andelen chefer som är kvinnor 79 procent, i relation till antalet anställda kvinnor

80 procent motsvarar ett gott resultat sett till möjligheten att göra chefskarriär. Skillnader i uttag av föräldradagar har minskat, och förbättrats från värde 11, till 13, 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 ®)

Arbetsskador och tillbud

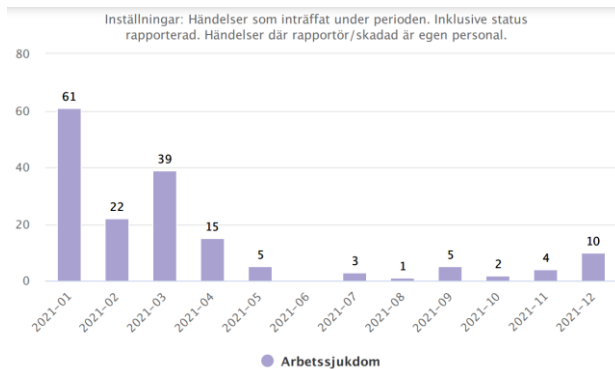
Under föregående år visade statistiken att 504 tillbud samt 294 olycksfall registrerats i regionens system för olycksfall och tillbud IA systemet. 167 händelser av Arbetssjukdom samt 55 ärenden som är kopplade till färdolycksfall. Antalet rapporterade händelser har ökat från 966 (2020) till 1020.

Av de inrapporterade ärenden är Corona angivet som den vanligaste orsaken till olycksfall, tillbud och arbetssjukdomar med 241 händelser. Hot och våldssituationer står för 167 av händelserna och därefter kontakt med vasst föremål på 102 inrapporterade ärenden. Under 2021 har totalt 169 händelser där hot och våld uppges vara skadeorsak rapporterats. Av dessa 169 händelser så är 60 olycksfall och 109 tillbud. Hot och våld är den skadeorsak som är störst i Region Norrbotten bortsett från händelser som är direkt kopplade till pandemin. Den aktivitet som varit vanligast när en hot och våld situation uppstått är 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. Även stroke vård har en del händelser kopplat till hot och våld.

Något mindre händelser där hot och våld uppgetts som skadeorsak jämfört med föregående år 169 händelser 2021 jämfört med 177 händelser 2020.

Den skadeorsak som efter hot och våld är den vanligast rapporterade händelsen är kontakt med vasst föremål, stickskador. Av alla olycksfall och tillbud som rapporterats så är 103 händelser orsakade av stickskador. Av dessa är 79 olycksfall och 23 stycken tillbud. Vanligaste aktiviteten vid inträffade stickskador uppges vara behandling av patient. Det är i det dagliga arbetet som händelserna inträffar.

Under 2021 var 79 olycksfall samt 93 ärenden av arbetssjukdom anmälda till Försäkringskassan, 53 olycksfall samt 13 ärenden av arbetssjukdom var anmälda till afa Försäkring.



I likhet med 2020 dominerar insjuknade i covid som orsak till arbetssjukdom. Av de totalt 167 anmälningarna har drygt 107 stycken rapporterats som insjuknade i covid.

Den näst största gruppen av anmälningar 21 stycken, gäller biverkningar av vaccin. Om den typen av händelser ska anmälas som arbetsskada kan ha varit svårt att avgöra, men enligt Försäkringskassan ”kan biverkningar och skador som drabbar medarbetare som vaccinerats vara en arbetsskada som ska anmälas.”

En annan grupp av anmälningar 12 stycken med en direkt koppling till pandemin är sjukdomar som orsakats av den personliga skyddsutrustningen med rapporterade besvär som huvudvärk, hudbesvär och smärta i nacken.

Det innebär att 140 av årets anmälda arbetssjukdomar har en direkt koppling till pandemin.

Om antalet av arbetssjukdomar med andra orsaker än covid ökar eller minskar har studerats genom en jämförelse mellan 2019 och 2021.

Året före pandemin hade vi totalt 20 anmälda arbetssjukdomar. Det skulle kunna jämföras med 2021 års ”skador med icke direkt koppling till covid” som enligt fördelningen ovan är 27 stycken.

När man granskar de enskilda 27 anmälningarna utan ”direkt koppling” från 2021, finner man att ett antal besvär uppges vara orsakade av exempelvis hög arbetsbelastning eller stress och att dessa har en rimligen har koppling till pandemin genom exempelvis var man arbetat.

Det innebär att vi inte ser någon påtaglig ökning av anmälda arbetssjukdomar, orsakat av andra faktorer än covid, i jämförelse mellan 2019 och 2021. (Se bilaga 4 för sammanställning).

Bilaga 1:

Bedömning Frågeställning	Stämmer helt/stämmer ganska väl	Stämmer ganska dåligt	Stämmer inte alls
4§ - Samverkan	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd Nära		
5§ – Arbetsmiljöpolicy (Medarbetarpolicyn)	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd Nära		
5§ - Rutiner	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd Nära		
6§ - Uppgiftsfördelning	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd	Nära	
7§ - Arbetstagarnas kunskaper	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2		

	Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd Nära		
7§ - Arbetstagarnas kunskaper – instruktioner	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd Nära		
8§ - Undersökning och riskbedömning	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Nära	Regionstöd	
9§ - Utreda ohälsa, olycksfall och tillbud	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Regionstöd Nära		
10§ - Åtgärder och handlingsplan	Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Regionstöd Nära	Länssjukvård 1	
10§ - Uppföljning av åtgärder	Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Psykiatri Regionstöd Nära	Länssjukvård 1 Funktion Regionstöd	
11§ - Uppföljning av SAM-arbetet	Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri Nära	Länssjukvård 1 Regionstöd	
12§- Extern sakkunnig hjälp	Länssjukvård 1 Länssjukvård 2 Regionsgemensamt Funktion Psykiatri		

	Nära		
--	------	--	--

Bilaga 2:

Sjukfrånvaro per kön och åldersintervall

	<i>2021</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2018</i>
Total sjukfrånvaro	5,89	6,33	4,5	5,0
Sjukfrånvaro män	3,72	4,31	2,7	2,9
Sjukfrånvaro kvinnor	6,44	6,84	5,0	5,5
Sjukfrånvaro - 29 år	4,77	4,76	3,2	4,1
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,59	6,39	4,3	4,5
Sjukfrånvaro + 50 år	6,61	6,78	5,2	5,7

Regionens totala sjukfrånvaro ligger på 5,9 procent för helåret. Det innebär att sjukfrånvaron sjunkit 0,45 procentenheter jämfört med samma period föregående år då sjukfrånvaron låg på 6,3 procent. Den korta sjukfrånvaron har minskat med 0,66 procentenheter jämfört med samma period föregående år och den långa har ökat med 0,23 procentenheter. Ökningen av den långa sjukfrånvaron har varit konstant under året. Kvinnor i regionen har fortsatt högre sjukfrånvaro än männen. Totalt är kvinnors sjukfrånvaro 2,7 procent högre än männens. Kvinnornas totala sjukfrånvaro är 6,44 procent medan männens sjukfrånvaro är 3,72 procent.

Bilaga 3: JÄMIX poängtabell- Region Norrbotten 2020

Poängtabell - Region Norrbotten 2021										Tillbaka
	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng fg år	Median Bransch	Median för samtliga	Organisation med högst JÄMIX	Önskad poäng	Värde för att uppnå önskad poäng	
Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	14%	4	15%	4	5	8	17	20	76%	
Ledningsgrupp	29%	12	70%	13	16	19	20	20	40%	
Lika chefskarriär	0,98 *	20	0,98	20	18	16	16	20	0,95	
Skillnad i lön	-8,4%	12	-8,5%	12	9	13	15	20	-1,0%	
Skillnad i lång sjukfrånvaro	2,6%	3	1,6%	10	4	13	16	20	0,2%	
Skillnad i uttag av föräldradagar	39,3	13	46,7	11	14	13	11	20	5,0	
Skillnad i sysselsättningsgrad	-3,7%	17	-3,5%	17	18	19	20	20	-1,0%	
Skillnad i tillsvidareanställda	9,3%	2	2,7%	15	6	14	12	20	-0,5%	
Aktivt arbete	20	20	20	20	17	19	19	20	20	
Summa JÄMIX		103		122			146			

Bilaga 4:

Sammanställning av rapportering i IA under 2021, Tillbud och arbetsskador

Typ av avvikelse	Totalt antal	Kommentarer
Tillbud	504	Smitta (Corona) är vanligaste tillbudsorsaken på 240 ärenden. Hot och våld är sammankopplade med 110 ärenden, därefter kontakt med vasst föremål på 25 ärenden.
Olycksfall	294	Kontakt med vasst föremål är vanligaste anledningen till olycksfall på 80 ärenden. Därefter Hot och våld med 55 ärenden. 50 ärenden består av fall (snubbla, halka) 40 ärenden består av akut överansträngning.
Arbetssjukdom	167	De flesta fall av arbetssjukdom är att man har blivit utsatt för smitta (107), I anmälan uppges att smittan har skett i samband med behandling av patient, alternativt i nära kontakt med patient
Färdolycksfall	55	
Summa:	1020	

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 23 som har orsakat sjukfrånvaro hos regionens medarbetare. Sedan föregående år har antalet inrapporterade händelser ökat från 966 (2020) till 1019 (2021). Coronaviruset står för flest ärenden av tillbud, olycksfall och arbetssjukdomar på 241, följt av hot och våld på 167 ärenden totalt samt stickskador 103 ärenden.