

## Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2020

### Årlig uppföljning av SAM år 2020

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

### Verksamhetens bedömning av SAM – föreskriftens krav

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

Uppföljningen av 2020 års systematiska arbetsmiljöarbete visar att flera av kriterierna bedöms fungera mycket bra (grönt). De kriterier där samtliga divisioner har uppgett att det fungerar mycket bra gäller *samverkan*, *rutiner*, *utreda ohälsa-olycksfall och tillbud*, samt *ta hjälp av extern sakkunnig*- Företagshälsa vid behov. Vad gäller samverkan följs samverkansavtalet årligen upp i samverkansforum.

Det finns också förbättringsområden där flera divisioner uttrycker behov av förbättringar (gult). Av alla fjorton kriterier finns det sex kriterier där flera divisioner uppgett att det finns behov av förbättring, dessa är: *Uppgiftsfördelning och kunskaper*, *Arbetstagarnas kunskaper – introduktion och kännedom*, *Arbetstagarnas kunskaper – instruktioner*, *Undersökning och riskbedömning*, *Uppföljning av åtgärder*, samt *Uppföljning av SAM-arbetet*.

Andra kriterier som kan förbättras ytterligare är, *arbetsmiljöpolicy*, som innebär att medarbetarna har kunskap om den arbetsmiljöpolicy som finns. *Uppgiftsfördelning*, som handlar om roller och mandat i arbetsmiljöarbetet. *Arbetstagarnas kunskaper* i arbetsmiljöfrågor samt *Åtgärder och handlingsplan* för de arbetsmiljöförbättringar som kan göras i verksamheterna.

Verksamheterna uppger att det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS:2001:1 fungerar bra, men generellt har det skett en försämring av divisionernas bedömning av hur väl det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Det är fler divisioner som anger att det finns förbättringspotential sett till kriterierna för uppföljning jämfört med 2019. (Se bilaga 1 för detaljer avseende årets bedömning).

### Arbetsmiljöaktiviteter som genomförts under 2020

Coronapandemin har haft stor påverkan på regionens verksamheter och har inneburit att arbetsmiljöfrågorna har ändrat karaktär. De frågor som haft stort fokus är t.ex. tillbud och olycksfall kopplat till covid, skyddsutrustning samt riskbedömningar i verksamheten. Sammantaget ett annorlunda år då smittspridningen i samhället ledde till att verksamheterna snabbt behövde ställa om. Många av de planerade arbetsmiljöutbildningarna har pausats och det systematiska arbetsmiljöarbetet har gått på sparlåga.

Folktandvården beskriver en stor arbetsmiljöpåfrestning när antalet medarbetare årligen minskar i divisionen. Division Folktandvårds målsättning har under 2020

varit att på olika sätt arbeta med attraktivitet i syfte att bli fler- och behålla befintliga medarbetare. Detta har gjorts inom flera olika områden t.ex. insatser gällande kompetensförsörjning, ledarstöd, strukturförändringar samt resursfördelning.

På division Länsteknik har bemanningen av personal en direkt koppling till arbetsmiljön då divisionen har en slimmad bemanning med många nyckelfunktioner. I och med anställningsstoppet som pågått under året har förändrade prioriteringar och utlåning av personal mellan områden gjorts för att minska belastningen på medarbetarna. Kompetensförsörjningen är ett prioriterat område och behovsanalys och kompetensplanering pågår löpande för att klara divisionens uppdrag.

Division Service har kunnat fortsätta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med SAM-checklistan är väl integrerat i verksamheten, internkontroll och uppföljning av denna sker vid varje tertial samt på årsbasis. Utifrån behov i verksamheten har divisionen årligen olika gemensamma fokusområden. Fokus föregående år har varit IA-systemet, Skyddsronnd psykosocial arbetsmiljö samt OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö).

I Närsjukvården har Arbetsmiljöverket genomfört nationella inspektioner vid hälsocentraler samt ambulansverksamheter. Utifrån de inspektionsmeddelanden som regionen fick har verksamheterna under 2020 genomfört undersökning och riskbedömning av OSA samt hot och våld. Pandemin ledde till att verksamheten snabbt fick ställa om för att kunna omhänderta samhällets behov av vård. I relation till detta genomförde verksamheterna riskbedömningar för att minska/eliminera risken för att medarbetarna skulle smittas av Covid-19 i samband med arbete. HR-partner har under 2020 genomfört utbildningsinsatser i IA-systemet, både till chefer och skyddsombud.

I Länssjukvården har fokus på arbetsmiljöarbetet under 2020 varit att genomföra arbetsmiljöåtgärder på grund av pandemin, inom såväl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö. Det har bland annat gällt skyddsutrustning, ett stort antal nya rutiner, hantering av riskgrupper, hantering av tillbud och arbetsskador, krisstöd, samtalsstöd, daglig styrning, nya samverkansforum samt nya ledningsfunktioner och forum såsom LKL (lokal krisledning). Regionsgemensamt årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete har under 2020 använts i arbetsmiljöarbete och innehållet har anpassats utifrån det aktuella behovet i verksamheterna. Syftet med årshjulet är att tydliggöra och underlätta arbetsmiljöansvaret, förstärka samverkan av arbetsmiljöfrågor och integrera arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i verksamheten. Ett stort antal riskbedömningar har genomförts i samverkan med skyddsombud med anledning av Covid -19, bland annat utifrån risk för smittspridning, gravida medarbetare, riskgrupper och inför flytt av personal. Utifrån riskbedömningarna har handlingsplaner med åtgärder upprättats samt uppföljning.

I Regiondirektörens stab har många aktiviteter gällande arbetsmiljö inte genomförts på grund av pandemi och kommande omställning. Cheferna i regiondirektörens stab arbetar systematiskt med arbetsmiljön och SAM-årshjulet används för att skapa systematik. Cheferna anser att uppföljning av själva effekterna kan bli bättre.

Under föregående år har regionens chefer hanterat verksamheten med påverkan av pandemin, semesterperioder och hög sjukfrånvaro, vilket sammantaget inneburit en högre belastning på både chefer och medarbetare än normalt. Scheman med 12,5-timmars pass har använts i stor utsträckning, vilket krävt längre tid för återhämtning. Den ökade sjukfrånvaron bland medarbetarna har även inneburit mer arbete med bemanning och schemaläggning än normalt för cheferna. (Se bilaga 2 för detaljer avseende sjukfrånvaro per ålder och kön)

## 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 2019-09-01 tom 2020-08-31

Region Norrbotten har under 2020 förbättrat sitt värde till 122 poäng, att jämföra med 103 poäng under 2019. Det är framförallt inom tre områden som förbättringar har skett, inom de andra områdena är resultatet på samma nivå som föregående mätning. Skillnaderna mellan andelen män och kvinnor som är tillsvidareanställda har minskat. Kvinnor och män ska ha tillsvidareanställning i lika stor omfattning. I regionen har 91,6 procent av kvinnorna en tillsvidareanställning. Motsvarande siffra för männen är 88,9 procent. Differensen mellan könen har minskat till 2,7 procentenheter vilket är en klar förbättring från föregående år då skillnaden var 8,6 procentenheter. Ett långsiktigt arbete för att få tillsvidareanställningar att utgöra normen kan vara en förklaring. Skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro minskade under beräkningsperioden till 1,6 procent, vilket är 0,7 procent mindre än föregående period. En trend som håller i sig i jämförelse med då mätningarna startade.

Kvinnor och män ska i lika stor utsträckning erbjudas heltidstjänstgöring. Utifrån resultatet för 2020 konstateras att kvinnorna, i sin grundanställning, har lägre sysselsättningsgrad jämfört med männen. Av kvinnorna har 91,2 procent heltidsanställning, medan motsvarande siffra bland männen är 94,7 procent. (Se bilaga 3 för detaljer avseende regions bedömning i Jämix ®)

## Tillbud och olycksfall

Under föregående år visade statistiken att 480 tillbud samt 262 olycksfall registrerats i regionens system för olycksfall och tillbud IA systemet. 152 händelser av Arbets-sjukdom samt 72 ärenden som är kopplade till färdolycksfall. Av de tillbud och olycksfall som skett har 339 varit sammankopplat med behandling av patient. 73 händelser har skett i samband med förflyttning av person och 48 ärenden har ett samband med personlig omvårdnad samt 45 med undersökning av patient.

Av de inrapporterade ärenden är Corona angivet som den vanligaste orsaken till olycksfall, tillbud och arbetssjukdomar med 353 händelser. Hot och våldssituationer står för 177 av händelserna och därefter kontakt med vasst föremål på 84 inrapporterade ärenden. (Se bilaga 4 för detaljerad beskrivning samt djupare analys av ärenden kopplade till Covid-19 och hot och våld).

Fler ärenden än tidigare år har anmälts till arbetsmiljöverket, totalt har 11 olycksfall och 123 tillbud anmälts (varav 106 har skadeorsak annan orsak vilket oftast är covid). 3 var anmälan om byggarbetsplats, 3 tillsyner samt 2 skyddsombudsstopp (en var information om skyddsombudsstopp).

**Bilaga 1**

<b>Bedömning</b> <b>Frågeställning</b>	<b>Ja, (fungerar bra)</b>	<b>Behöver för- bättras</b>	<b>Nej, (sällan)</b>
4§ - Samverkan	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab		
5§ – Arbetsmiljöpolicy (Medarbetarpolicyn)	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Regiondirektörens stab	Länsteknik	
5§ - Rutiner	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab		
6§ - Uppgiftsfördelning	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Regiondirektörens stab	Länsteknik	
6§ - Uppgiftsfördelning och kunskaper	Service Folktandvård Regiondirektörens stab	Länssjukvård Div Närsjukvård Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kunskaper	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Regiondirektörens stab	Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kunskaper – introduktion och kännedom	Länssjukvård Närsjukvård Folktandvård Regiondirektörens stab	Div Service Länsteknik	
7§ - Arbetstagarnas kunskaper – instruktioner	Länssjukvård Närsjukvård Folktandvård	Länsteknik Regiondirektörens stab	Div Service
8§ - Undersökning och	Länssjukvård	Länssjukvård	

riskbedömning	Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik	Regiondirektörens stab	
9§ - Utreda ohälsa, olycksfall och tillbud	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab		
10§ - Åtgärder och hand- lingsplan	Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab	Länssjukvård	
10§ - Uppföljning av åtgärder	Service Folktandvård Länsteknik	Länssjukvård Div Närsjukvård	
11§ - Uppföljning av SAM-arbetet	Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik	Länssjukvård Regiondirektörens stab	
12§- Extern sakkunnig hjälp	Länssjukvård Närsjukvård Service Folktandvård Länsteknik Regiondirektörens stab		

**Bilaga 2****Sjukfrånvaro per kön och åldersintervall**

	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2018</i>	<i>2017</i>
Total sjukfrånvaro (%)	6,33	4,5	5,0	5,4
Sjukfrånvaro män	4,31	2,7	2,9	3,3
Sjukfrånvaro kvinnor	6,84	5,0	5,5	5,9
Sjukfrånvaro - 29 år	4,76	3,2	4,1	4,2
Sjukfrånvaro 30-49 år	6,39	4,3	4,5	4,9
Sjukfrånvaro + 50 år	6,78	5,2	5,7	6,1

Regionens totala sjukfrånvaro ligger på 6,33 procent för helåret, vilket är en ökning med 1,8 procentenheter jämfört med föregående år. Den korta sjukfrånvaron står för 3,3 procent och långtidsfrånvaron för 3 procent. Den positiva trenden med sänkt sjukfrånvaro har därmed brutits. På grund av pandemin har fler medarbetare sjukskrivit sig, detta enligt myndigheternas rekommendationer. April månad hade den årshögsta sjukfrånvaron på totalt 9,6 procent. Högst sjukfrånvaro har division Folk- tandvård med 8,2 procent på helåret. Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Kvinnorna har 6,84 procent medan männen har 4,31 procent sjukfrånvaro.

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.

## Bilaga 3

## JÄMIX poängtabell- Region Norrbotten 2020

## Poängtabell - Region Norrbotten 2020

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng fg år	Median Bransch	Median för samtliga	Organisation med högst JÄMIX
Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	15%	4	12%	3	3	3	6
Ledningsgrupp	70%	13	67%	15	13	13	12
Lika chefskarriär	0,96 *	20	0,96	20	20	20	20
Skillnad i lön	-8,5%	12	-9,0%	11	12	12	20
Skillnad i lång sjukfrånvaro	1,6%	10	2,3%	5	10	10	15
Skillnad i uttag av föräldradagar	46,7	11	46,5	11	13	13	13
Skillnad i sysselsättningsgrad	-3,5%	17	-5,3%	15	17	17	20
Skillnad i tillsvidareanställda	2,7%	15	8,6%	3	15	15	5
Aktivt arbete	20	20	20	20	20	20	20
Summa JÄMIX		122		103			131

## Bilaga 4

### Sammanställning av rapportering i IA under 2020

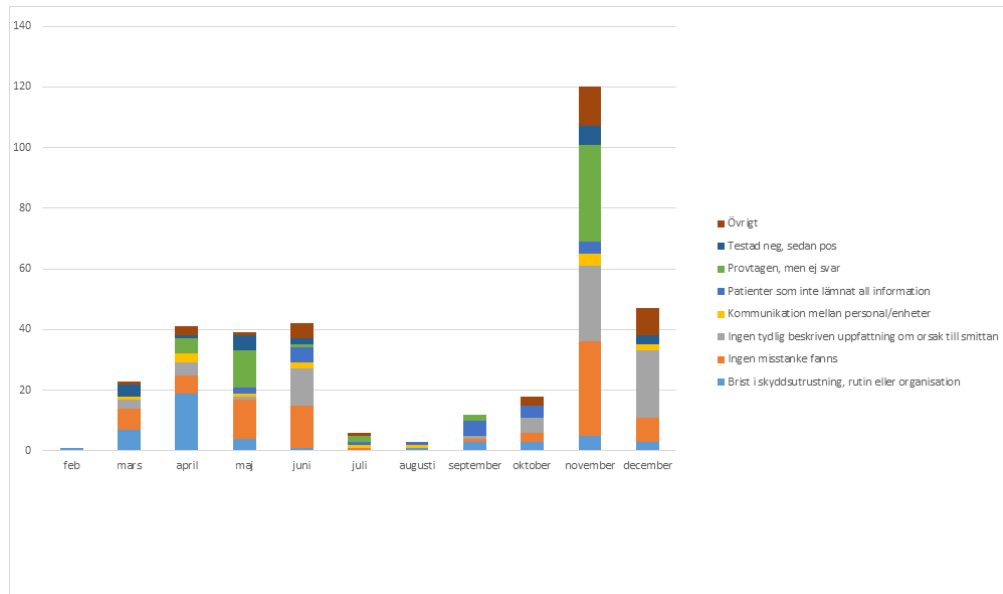
Typ av avvikelser	Totalt antal	Kommentarer
Tillbud	480	Smitta (Corona) är den vanligaste tillbudsorsaken på 231 ärenden, 115 ärenden är sammankopplade med hot och våld och därefter är kontakt med vasst föremål vanligaste tillbudsorsak på 30 ärenden.
Arbetssjukdom	152	De flesta fall av arbetssjukdom är insjuknande i covid på 114 ärenden. I anmälan uppges att smittan har skett i samband med behandling av patient, alternativt i nära kontakt med patient.
Olycksfall	262	Hot och våld samt kontakt med vasst föremål är de vanligaste anledningarna till olycksfall på 55 ärenden vardera. Fall i samma nivå (snubbla, halka) står för 45 ärenden. 40 ärenden består i akut överansträngning.
Färdolycksfall	72	
<b>Summa:</b>	<b>966</b>	

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 28 som har orsakat sjukfrånvaro hos regionens medarbetare. Sedan föregående år har antalet inrapporterade händelser ökat från 563 till 966. Coronaviruset står för flest ärenden av tillbud, olycksfall och arbetssjukdomar på 353, följt av hot och våld på 177 ärenden totalt. Coronaviruset är en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom enligt smittskyddslagen (SFS 2004:168). Det innebär att Arbetsmiljöverket under året ändrat sina rekommendationer för anmälan för exponering av smitta, vilket har lett till en markant ökning av inrapporterade ärenden till arbetsmiljöverket nationellt. Om en arbetstagare exponerats för smittämnen från en allmänfarlig sjukdom i samband med arbetet är arbetsgivaren skyldig att utan dröjsmål anmäla det till Arbetsmiljöverket. Anmälan om allvarligt tillbud ska också ske om en arbetsgivare i efterhand får kännedom om att en arbetstagare har exponerats för coronaviruset i samband med arbetet. Enligt IA systemet har 74 ärenden anmälts till Försäkringskassan för vidare bedömning om arbetssjukdom.

En sammanställning har gjorts över de händelser som har inträffat och har anknytning till Coronaviruset. Sammanställningen visade att 353 händelser hade anmälts i IA-systemet, av dessa var 231 tillbud, 114 arbetssjukdom och 8 olycksfall. En klar majoritet av händelserna har inträffat på sjukhus, det kan röra sig om vårdavdelningar,

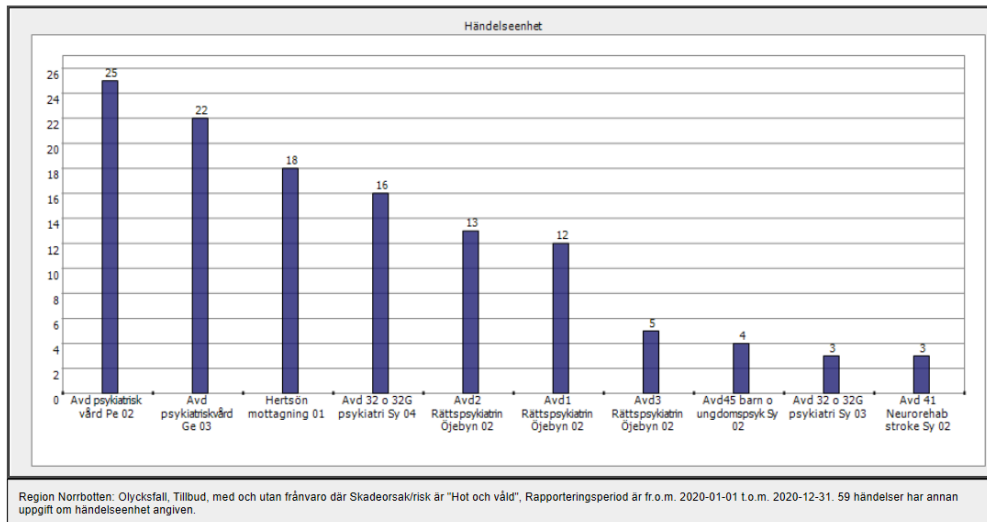


lokalvård, röntgen eller lab. Flest händelser har skett i Luleå-Boden området där Sunderbyn är inkluderat, 210 händelser, följt av Gällivare med 50 händelser och Kiruna med 45 händelser.



Figuren visar ett diagram på när händelserna har inträffat. Under våren i mars, april var den största kategorin *brist i skyddsutrustning, rutin eller organisation*, även *ingen misstanke fanns* var en stor kategori. Under sommaren var det generellt färre händelser. I september och oktober sker en gradvis ökning av i stort sett alla kategorier till smitta. I november sker en markant ökning av antalet händelser, då kategorierna *ingen misstanke fanns*, *ingen tydlig uppfattning om orsak till smitta*, *provtagen med ej svar* ökade mest. I november och december ökade kategorin *övrigt* som bland annat innehåller en del händelser med smitta mellan kollegor. *Provtagen men ej svar* minskade från november till december.

Hot- och våldshändelser är den skadeorsak som har haft högst antal IA-registreringar under varje år systemet använts, förutom under 2020. Det totala antalet registrerade hot-och våld händelser följer samma nivå som tidigare år. Det förebyggande arbetet i samband med besök av patienter som tidigare uppvisat hotfulla beteenden har förstärkts. En del av hälsocentralernas anmälningar kan därför ses som bekräftelser på att den förstärkta beredskapen kring patientbesök fungerat som avsett. Kännedom och användandet av IA-systemet i organisationen behöver fortsatt prioritering, även när det gäller utbildning. Synen på vad som ”ingår i jobbet” bland medarbetare och chefer påverkar antalet anmälningar. Ungefär 65 procent av alla händelser inträffar inom regionens psykiatriverksamheter. Övriga händelse är spridda och fördelade på ungefär 30 enheter, ingen av dessa har fler än tre händelser registrerade under 2020.



Att beskriva de händelser som leder till hot- och våldssituationer är svårt utifrån anmälningarna, men många av händelserna uppstår i samband med fysiskt ingripande som exempelvis vid bältning eller för att skydda en utsatt medarbetare. Även vid negativa besked kring behandling, medicinering eller drog/alkoholpåverkan uppkommer händelser. Relativt ofta anges att det inte fanns någon direkt händelse som kunde förklara varför situationen uppstod.