

2019 års uppföljning av Region Skånes systematiska arbetsmiljöarbete (SAM-uppföljning)

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) och föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), bedriver Region Skåne årligen en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom hela organisationen.

Innehållet i den årliga SAM-uppföljningen utgörs av ett enkätunderlag bestående av arbetsmiljöfrågor som arbetsplatserna besvarar. SAM-uppföljningen genomförs i samverkan mellan chef skyddsombud/medarbetare syftar till att undersöka det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsnivå. Genom SAM-uppföljningen sker en kontroll av hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i förhållande till lag och föreskrifter på arbetsmiljöområdet och hur Region Skånes rutiner, riktlinjer och policy följs i verksamheterna.

Målsättningen med en regionövergripande sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att få en regionövergripande rapportering med upplysningar om hur resultatet ser ut på förvaltningarna utifrån besvarade arbetsmiljöfrågor och en övergripande bild över brister i arbetsmiljöarbetet och i arbetsmiljön som är nödvändiga att vidta åtgärder för att komma till rätta med. En annan målsättning är att skapa ett underlag för arbetsmiljöutvecklande åtgärder med fokus på ett förebyggande förhållningssätt och en hälsofrämjande arbetsmiljö.

På respektive förvaltning dokumenteras en analys och sammanställning av arbetsplatsernas svar. I handlingsplan beskrivs de åtgärder som förvaltningen i samverkan anser vara nödvändiga att genomföra utifrån vad arbetsplatsernas uppföljningar påvisar. Den regionövergripande sammanställningen sker därefter på Koncernkontoret. Den övergripande sammanställningen och dess resultat och handlingsplan redovisas i samband med den årsredovisningen.

Regionövergripande resultat 2019

Arbetsplatsernas svar

Resultatet av årets SAM-uppföljning uppvisar att 86 % av samtliga arbetsplatser har bidragit med svar på uppföljning. En viss minskning jämfört med 2018 kan konstateras, då 90 % av arbetsplatserna bidrog med svar. Nedan redovisas totalt antal arbetsplatser per förvaltning, antal svarande arbetsplatser.

Förvaltning	Totalt antal arbetsplatser	Svarande arbetsplatser	Andel svarande arbetsplatser 2019 (%)
Psykiatri och habilitering	182	171	94 %
Skånes sjukhus nordost	123	99	80 %
Skånes sjukhus nordväst	165	131	79 %
Primärvården	127	127	100 %
Kulturförvaltningen	4	4	100 %
Medicinsk service	85	79	93 %
Patientnämnden	1	1	100 %
Regionfastigheter	17	17	100 %
Regionservice	92	72	78 %
Koncernkontoret	70	50	71 %
Skånes universitetssjukvård	357	303	85 %
Skånetrafiken	44	41	93 %
Region Skåne	1267	1095	86 %

Skånes Universitetssjukhus uppger att chefsbyten skett i samband med uppföljningen och att flera chefer tillsammans svarat på uppföljningen utan att signalera det till HR, vilket genererat bortfall. Även Regionservice uppger att chefer för enheter vid flera tillfällen genomfört uppföljningen gemensamt.

Skånes sjukhus nordväst kommenterar bortfall med förskjuten löneöversyn och pressat läge i verksamheterna under hösten, samt att resultatet på Ängelholms sjukhus påverkats av chefsbyten.

Skånes sjukhus nordost uppger som orsak till bortfall att en del chefer med chefsansvar på flera enheter har svarat på ett formulär istället för att svara genom ett formulär per arbetsplats.

Skånetrafiken uppger att en del sjukdom och frånvaro som orsak till bortfall.

Resultat per fråga

Respektive förvaltning har sammanställt, analyserat och dokumenterat arbetsplatsernas svar och fått ett förvaltningsövergripande resultat. Nedan presenteras det regionövergripande resultatet.

Fråga	2019 antal ja	2019 antal nej	2019 andel ja (%)	2018 relativ andel ja (%)
3. Arbetsmiljöfaktorerna (psykologiska, fysiska och sociala) finns med när beslut ska fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet.	1073	22	98 %	98 %
4. Medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka vid de olika aktiviteter som systematiskt arbetsmiljöarbete består av (t.ex. arbetsmiljöronder, samverkansmöte, APT, riskbedömningar etc.).	1070	5	100 %	99 %
5a. Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö är känd.	985	110	89 %	92 %
5b. Det finns skriftliga rutiner/riktlinjer för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.	1067	28	97 %	98 %
5c. Det finns konkreta mål för vad arbetsmiljöarbetet ska leda till.	1049	46	96 %	97 %
6a. Uppgiftsfördelningen inom arbetsmiljöområdet, till ansvariga chefer, är skriftligen dokumenterad.	1056	36	97 %	96 %
6b. De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga resurser och befogenheter för uppdraget.	1039	56	95 %	96 %
6c. De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper för uppdraget.	1042	53	95 %	96 %
7a. Det säkerställs att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö och vilka riskerna i arbetet är (gäller både vid introduktion och fortlöpande).	1049	46	96 %	97 %
7b. Det finns skriftliga lättillgängliga instruktioner för sådant arbete som är förenat med allvarliga risker.	573	21	96 %	96 %
8a. På vår arbetsplats undersöks och bedöms arbetsförhållandena avseende risker i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa eller olycksfall i arbetet vid arbetsmiljöronder/arbetsmiljöundersökningar (kontinuerligt)	1018	27	97 %	98 %
8b. På vår arbetsplats undersöks och bedöms arbetsförhållandena avseende risker i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa eller olycksfall i arbetet vid förändringar i verksamheten.	1031	14	99 %	98 %
8c. Genomförda riskbedömningar dokumenteras skriftligen.	1082	13	99 %	99 %
9a. Det finns rutiner för hantering av tillbud, olycksfall och arbetsskador.	1087	8	99 %	100 %
9b. Allvarliga tillbud, olycksfall och arbetsskador som på arbetsplatsen rapporteras, utreds och följs upp internt.	1092	3	100 %	100 %
10a. En skriftlig handlingsplan görs för de åtgärder som inte omedelbart vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.	1087	14	99 %	98 %
10b. Dokumenterade handlingsplaner följs upp systematiskt (inklusive kontroll av att vidtagna åtgärder fått avsedd effekt).	1065	22	98 %	96 %
12. Företagshälsovården anlitas när behov föreligger.	1094	1	100 %	100 %

Sett till ovan redovisade antal svar om ja eller nej kan det genom 2019 års SAM-uppföljning konstateras att fem områden förbättrats, medan åtta områden har försämrats, medan fem områden är oförändrade jämfört med 2018 års uppföljning.

Förändring över tid

Nedan tabell redogör en utveckling utifrån SAM-uppföljningar 2015-2019. Under åren ett par frågor omformulerats vilket gör att fråga 8a och 8b inte redovisas.

Fråga	2015 andel ja (%)	2016 andel ja (%)	2017 andel ja (%)	2018 andel ja (%)	2019 andel ja (%)	Utveckling över tid jmf 2019/2015 (i procentenheter)
3. Arbetsmiljöfaktorerna (fysiska, organisatoriska och sociala) finns med när beslut ska fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet.	97 %	96 %	97 %	98 %	98 %	1 %
4. Medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka vid de olika aktiviteter som systematiskt arbetsmiljöarbete består av (t.ex. arbetsmiljöronder, samverkansmöte, APT, riskbedömningar etc.).	98 %	99 %	98 %	99 %	100 %	2 %
5a. Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö är känd.	88 %	88 %	89 %	92 %	89 %	1 %
5b. Det finns skriftliga rutiner/riktlinjer för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.	96 %	96 %	97 %	98 %	97 %	1 %
5c. Det finns konkreta mål för vad arbetsmiljöarbetet ska leda till.	93 %	94 %	95 %	97 %	96 %	3 %
6a. Uppgiftsfördelningen inom arbetsmiljöområdet, till ansvariga chefer, är skriftligen dokumenterad.	96 %	96 %	97 %	96 %	97 %	1 %
6b. De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga resurser och befogenheter för uppdraget.	93 %	94 %	96 %	96 %	95 %	2 %
6c. De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper för uppdraget.	92 %	93 %	95 %	96 %	95 %	3 %
7a. Det säkerställs att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö och vilka riskerna i arbetet är (gäller både vid introduktion och fortlöpande).	93 %	92 %	96 %	97 %	96 %	3 %
7b. Det finns skriftliga lättillgängliga instruktioner för sådant arbete som är förenat med allvarliga risker.	90 %	92 %	97 %	96 %	96 %	6 %
8c. Genomförda riskbedömningar dokumenteras skriftligen.	97 %	100 %	98 %	99 %	99 %	2 %
9a. Det finns rutiner för hantering av tillbud, olycksfall och arbetsskador.	99 %	99 %	100 %	100 %	99 %	0 %
9b. Allvarliga tillbud, olycksfall och arbetsskador som på arbetsplatsen rapporteras, utreds och följs upp internt.	98 %	99 %	100 %	100 %	100 %	2 %
10a. En skriftlig handlingsplan görs för de åtgärder som inte omedelbart vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.	95 %	96 %	98 %	98 %	99 %	4 %
10b. Dokumenterade handlingsplaner följs upp systematiskt (inklusive kontroll av att vidtagna åtgärder fått avsedd effekt).	94 %	95 %	96 %	97 %	98 %	4 %
12. Företagshälsövården anlitas när behov föreligger.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes första gången 2013 i Region Skåne. Under de år som de årliga SAM-uppföljningarna genomförts kan en positiv utveckling över tid konstateras. Det kan konstateras att det skett en utveckling i svaren på vissa av frågor enligt ovan tabell. De mest påtagliga förändringarna över tid, sett åren 2015 till 2019, och som påvisar en positiv utveckling är svaren på följande frågor.

5c Det finns konkreta mål för vad arbetsmiljöarbetet ska leda till;

6c De som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper för uppdraget;

7a Det säkerställs att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö och vilka riskerna i arbetet är (gäller både vid introduktion och fortlöpande);

7b Det finns skriftliga lättillgängliga instruktioner för sådant arbete som är förenat med allvarliga risker.

SAM-uppföljningen uppvisar ett resultat om att Region Skåne har ett fungerande arbetsmiljöarbete och att en positiv utveckling skett över tid. Att Region Skåne upprätthåller ett arbetsmiljöarbete med en god systematik och vidtar åtgärder i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall är en viktig förutsättning för att kunna utveckla hälsofrämjande arbetsplatser i led med målsättningen om att vara en attraktiv arbetsgivare. En god systematik i arbetsmiljöarbetet bidrar också till att medarbetares inflytande i arbetsmiljöarbetet stärks, vilket i sin tur gynnar ett gott ledarskap.

SAM-uppföljning innehåller också två extra frågor som rör hälsofrämjande schemaläggning och Region Skånes rutin mot kränkande särbehandling och trakasserier. Nedan tabell visar den procentuella andelen ja på frågor om arbetsplatserna beaktar Region Skånes vägledning om hälsofrämjande schemaläggning och hur känd Region Skånes rutin mot kränkande särbehandling är.

Extra frågor	2019 antal ja	2019 antal nej	2019 andel ja (%)
13 Beaktas Region Skånes "Vägledning för hälsofrämjande schemaläggning vid tjänstgöring blandad dag natt" när vi arbetar med arbetsplatsens schema. I instruktionen till uppföljningen på arbetsplatserna framgick att denna fråga endast skulle besvaras av de arbetsplatser som har medarbetare med blandad tjänstgöring dag natt. Målsättningen är att minst 95 % av berörda arbetsplatser ska svara ja på frågan.	308	17	95 %
14 Region Skånes rutin kränkande särbehandling och trakasserier är känd för alla medarbetare. Extra fråga ingår i SAM-uppföljningen som ett led i att följa upp införandet av rutin.	680	71	91 %

Att konstatera är att ett mindre antal arbetsplatser har besvarat frågan om de beaktat Region Skånes vägledning för hälsofrämjande schemaläggning jämfört med övriga frågor i SAM-uppföljningen, detta med anledning av att ett mindre antal arbetsplatser berörs av frågan. Av de arbetsplatser som besvarat frågan har 95 % svarat att de beaktar vägledningen för hälsofrämjande schemaläggning.

När det kommer till Region Skånes rutin mot kränkande särbehandling och trakasserier uppger 91 % av de arbetsplatser som besvarat frågan att rutinen är känd. En utvecklingspotential finns med att förbättra resultatet utifrån en relativt hög andel som anger att rutinen är känd i förhållande till vikten av att samtliga medarbetare bör ha kännedom om rutinen.

Handlingsplan utifrån den årliga uppföljningen

På arbetsplatsnivå har arbetsplatserna i 2019 års SAM-uppföljning kommenterat behov av åtgärder som är nödvändiga att vidta när ett nekande svar har varit aktuellt för frågan som ställts. SAM-uppföljningen innefattar också att arbetsplatserna uppger behov som kan vara kvalitetshöjande för arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet trots att svaret varit ja på frågorna som ställts. Samtliga förvaltningar har i uppföljningen tagit fram en förvaltningsövergripande handlingsplan som samverkats. Åtgärder som i årets SAM-uppföljning anges som nödvändiga att genomföra är exempelvis utbildningsinsatser på arbetsmiljöområdet, uppmärksamma och göra rutiner, riktlinjer och policy kända, arbeta genom dialog i ledningsgrupper med SAM-uppföljningens syfte, höja ergonomi- och förflyttningskunskap, öka beställarkompetensen inför insatser genom företagshälsovården,

Utifrån förvaltningarnas handlingsplaner, som innehåller olika förbättrande åtgärder för ökad systematik i arbetsmiljöarbetet, föreslås arbetsmiljöinsatser på regionövergripande nivå.

Förslag på regionövergripande åtgärder

Öka kännedomen om rutiner, riktlinjer och policy

Med hänvisning SAM-uppföljningens resultat på frågan om Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö är känd, och i led med i förvaltningar angivna åtgärder i form av att göra rutiner och policy kända, krävs fortsatta insatser för att öka kännedomen om Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö.

Regionövergripande arbetsmiljöinformation och tillhörande verktyg

För att underlätta för chefer att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på förebyggande och främjande insatser finns ett behov av att framställa och tydliggöra regionövergripande information på arbetsmiljöområdet med inkluderade forskningsbaserade arbetsmiljöverktyg, förslagsvis i första hand via Region Skånes intranät. Den regionövergripande informationen, med inkluderade arbetsmiljöverktyg via intranätet, bör fungera som ett utvecklande stöd i det fortsatta arbetsmiljöarbetet i förvaltningarna, vilket överensstämmer med identifierade behov av åtgärder så som att uppmärksamma och göra rutiner, riktlinjer och policy kända i förvaltningarna.

Ett tydliggörande av regionövergripande arbetsmiljöinformation med inkluderade verktyg bör även fungera som ett medel för att stimulera kompetenshöjande insatser som identifierats som behov och som planeras i form av utbildnings- och informationsinsatser inom arbetsmiljöområdet på förvaltningarna.

Regiongemensam medarbetarenkät

Tidigare avtal med leverantör av medarbetarundersökning har löpt ut per den 31/12 2019. Under 2020 kommer en ny regionövergripande medarbetarenkät att erbjudas med en bas i nio HME-frågor (hållbart medarbetarengagemang). Ytterligare ett antal frågor kommer att innefattas i den kommande medarbetarenkäten.

Medarbetarenkäten ses inte som ett allenarådande arbetsmiljöverktyg utan utgör snarare ett verktyg (likt SAM-uppföljningen) till de arbetsplatsnära insatser som utgör grunden i arbetsmiljöarbetet och som också är det som står i förgrunden för de identifierade behov av åtgärder som framkommer i årets SAM-uppföljning.

Syftet med den kommande medarbetarenkäten är att fungera som underlag för arbetsplatsnära dialoger för att förbättra arbetsmiljön och eventuellt påvisa behov av att använda sig av andra verktyg som innefattas i en kommande regionövergripande arbetsmiljöinformation via Region Skånes intranät.