

2023 års uppföljning av Region Skånes systematiska arbetsmiljöarbete

Innehållsförteckning

1 Bakgrund	3
2 Syfte	3
3 Metod	4
4 Mål	5
5 Svarsfrekvens	5
6 Resultat.....	7
6.1 Styrkor.....	7
6.2 Brister.....	8
6.3 Åtgärder.....	8
6.4 Övriga frågor	10
6.4.1 Förståelse för nyttan med SAM-uppföljningen	10
6.4.2 Stödmaterial	11
6.4.3 Mönster mellan identifierade brister och begäran om åtgärder och skyddsombudsstopp	12
6.4.4 Feedback	13
7 Regionövergripande sammanfattning och analys	14
7.1 Mål	14
7.2 Styrkor, brister och åtgärder.....	15
7.3 Övriga frågor	15
8 Regionövergripande åtgärder	16
8.1 Skyddsombud.....	16
8.2 Arbetsmiljöpolicy.....	16
8.3 Regiongemensamt material till grundläggande arbetsmiljöutbildning	17
8.4 Mål	17
8.5 Metod SAM-uppföljningen.....	17
9 Bilagor.....	18

1 Bakgrund

Enligt AFS 2001:1 11§ ska alla arbetsgivare årligen följa upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Uppföljningen är varken en utvärdering eller undersökning av arbetsmiljön och inte heller en kontrollfunktion utan en uppföljning av *systematiken* i arbetsmiljöarbetet. Om systematiken inte fungerar tillfredsställande ska den förbättras genom åtgärder.

Arbetsmiljöverket framförde i sin inspektion av Region Skånes årliga uppföljning av SAM 2022 att cheferna i organisationen inte hade tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö generellt och om vad den årliga uppföljningen av SAM ska användas till, vilket gör att de inte sätter sig in i frågorna och dokumenterar varför de svarar som de gör.

Under 2023 har därför ett antal regionövregripande åtgärder vidtagits. Ett nytt stödmaterial har tagits fram som ger cheferna instruktioner kring uppföljningen men också möjlighet att fördjupa sin kunskap och sin förståelse inför uppföljningen och kring nyttan med resultatet. Dessa åtgärder förväntas öka kunskapen om arbetsmiljö och hur den årliga uppföljningen kan användas och komma till nytta för att åstadkomma träffsäkra åtgärder.

2 Syfte

Att Region Skånes medarbetare upplever en god arbetsmiljö är viktigt för att lyckas behålla befintliga medarbetare och för att rekrytera nya. Systematiken i arbetsmiljöarbetet är en genom forskning dokumenterad framgångsfaktor för att skapa en god och säker arbetsmiljö och det är därför viktigt att det *systematiska* arbetsmiljöarbetet i Region Skåne fungerar. Den årliga uppföljningen av SAM syftar just till att följa upp hur *systematiken* i arbetsmiljöarbetet fungerar, det vill säga att identifiera styrkor, svagheter och behov av åtgärder inom *systematiken* i arbetsmiljöarbetet, på varje organisatorisk nivå.

3 Metod

Region Skånes årliga uppföljning av SAM ska genomföras på alla nivåer i organisationen och på samtliga arbetsplatser. Det sker genom att varje chef med fördelade arbetsmiljöuppgifter svarar på en egen unik länk till en enkät med drygt tjugo frågor om det systematiska arbetsmiljöarbete som hen bedrivit för sina medarbetare under det gångna året.

Enkäten besvaras av chef tillsammans med skyddsombud och en eller ett par medarbetare. Samtliga chefers svar utgör sammantaget ett förvaltningsövergripande resultat som presenteras i samverkan/skyddskommitté på förvaltningen. En dialog om resultatet förs och en förvaltningsövergripande åtgärdsplan för det kommande året fastställs i samband med att förvaltningen via ytterligare en enkät återrapporterar det förvaltningsövergripande resultatet till regionen. Denna enkät bestod av två olika frågor där förvaltningarna skulle kryssa i inom vilka påståenden från enkäten som cheferna besvarade återfann de *främsta styrkorna* respektive *mest väsentligaste bristerna* i det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningen, och en fråga om inom vilka påståenden förvaltningen kommer vidta *förvaltningsövergripande åtgärder* till följd av den årliga uppföljningen av SAM (1-3 påståenden per förvaltning). Möjlighet fanns för förvaltningarna att lämna kommentarer till sin kryssval. Därutöver ställdes att antal kvalitativa och utvärderande frågor (övriga frågor) om bland annat förvaltningarnas bedömning avseende chefers förståelse för nyttan med SAM-uppföljningen, om stödmaterialet fungerat tillräckligt stödjande eller ej och om man på förvaltningsnivå såg några mönster mellan identifierade brister i arbetsmiljöarbetet och eventuella begäran om åtgärder från skyddsombud och skyddsombudsstopp under året.

Förvaltningarnas sammantagna svar på enkäten möjliggör en regional sammanfattning (ett regionalt resultat) av styrkor, brister och åtgärder, analys och att eventuella regionala åtgärder kan vidtas.

Koncernstab HR sammanställer det regionövergripande resultatet genom denna rapport, som behandlas i regional skyddskommitté och i samband med årsbokslutet. Vid behov omfattar den förslag på regionala åtgärder.

4 Mål

Eftersom den årliga SAM-uppföljningen är reglerad i arbetsmiljölagstiftningen finns egentligen ingen annan möjlig ambition än att alla chefer genomför sin del av uppföljningen, vilket skulle innebära en svarsfrekvens på 100%. Målsättningen för 2023 var att svarsfrekvensen stadigt skulle öka både regionövergripande och per förvaltning.

Ett annat mål var att alla chefer ska förstå syftet och arbeta med resultatet av uppföljningen, det vill säga de behov av åtgärder som identifierats och handlingsplan som dokumenterats, tillsammans med skyddsombud och medarbetare fram till nästa års SAM-uppföljning.

5 Svarsfrekvens

Vid mätningen 2021 var svarsfrekvensen 75% och 2022 var svarsfrekvensen 84% och då med påtagliga variationer mellan förvaltningarna. Svarsfrekvensen byggde fram till och med 2021 delvis på uppskattningar.

Som ovan beskrivet var ambitionen för 2023 100% svarsfrekvens men nådde upp till 87%, vilket innebar en ökning med tre procentenheter. Svarsfrekvensen bygger i år på faktiska data (antal inkomna enkätsvar). 13 av 17 förvaltningar i nedan tabell förbättrar sin svarsfrekvens med flera procent medan tre förvaltningar försämrar sin. En förvaltning är oförändrad.

Förvaltning	2023 (2022)
Centralsjukhuset Kristianstad	93% (82%)
Digitalisering IT och MT	82% (97%)
Helsingborgs lasarett	77% (71%)
Hässleholms sjukhus	83% (82%)
Koncernkontoret	96% (86%)
Lasarettet i Landskrona	83% (64%)
Lasarettet i Trelleborg	59% (64%)
Lasarettet i Ystad	93% (64%)
Medicinsk service	100% (95%)
Primärvården	90% (80%)
Psyk, hab och hjälpmedel	95% (95%)
Region Skånes kulturförvaltning	80% (100%)
Regionfastigheter	91% (80%)
Regionservice	94% (83%)
Skånes universitetssjukhus Sus	82% (64%)
Skånetrafiken	82% (70%)
Ängelholms sjukhus	89% (71%)
Region Skåne totalt	87% (84%)

2022 enligt dåvarande organisation.

Förvaltningarna uppger som anledning till att inte alla chefer svarat på sin eller sina enkäter att uppföljningen i själva verket genomförts men inte digitalt utan på papper, varpå resultatet inte blir synligt för andra. Andra anledningar som uppges är att chefer ansvarar för flera olika enheter (ansvar) och har på grund av tidsbrist valt att fylla i enbart en av enheternas enkät, det har inte varit rimligt att fylla i alla. Somliga chefer med delade lokaler och i någon mening delad arbetsmiljö har genomfört uppföljningen tillsammans och då bara svarat på någon av de berörda chefernas enkät. Tidigare år har omfattningen av dessa svar bedömts och inkluderats i svarsfrekvensen men så har inte skett i år. I enstaka fall uppges också sjukdom, chefsbyten, organisationsförändringar och ny chef som orsak till att uppföljningen inte genomförts.

Förvaltningarna uppger i vissa fall att de kommer att säkerställa att uppföljningen genomförs i efterhand, på papper. Andra förvaltningar uppger att de behöver höja chefers kompetens kring arbetsmiljö, SAM uppföljningen och dess nytta i samband med introduktion bättre framöver.

Andra förvaltningar ska ta direktkontakt med berörda chefer för att ta reda på vilket stöd de behöver framåt. Någon förvaltning beskriver att de för att säkerställa att systematiken i arbetsmiljöarbetet följs upp behöver besluta sig för hur chefer med flera enheter får rimliga förutsättningar att genomföra uppföljningen för alla underställa medarbetare kommande år.

6 Resultat

Här presenteras resultatet av förvaltningarnas sammantagna svar, och som utgör det regionala resultatet av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i Region Skåne 2023.

6.1 Styrkor

Fråga: Inom vilka påståenden bedömer ni att de främsta/viktigaste styrkorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns på er förvaltning?

Den allra främsta styrkan som förvaltningarna sammantaget anger är:

- Fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer tas hänsyn till när beslut fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet (påstående 4)

Följande styrkor anges i lika hög grad av förvaltningarna:

- På vår arbetsplats finns kunskap om lagar och regler för arbetsmiljön (påstående 7a)
- På vår arbetsplats finns kunskap om risker i arbetsmiljön och hur de kan förebyggas och åtgärdas (påstående 7b)
- Rutiner och riktlinjer som stödjer en god arbetsmiljö inom området "undersökning och riskbedömning" är kända och tillämpas på vår arbetsplats (påstående 10a)

I förhållande till framkomna styrkor har ett par förvaltningar valt att lämna kommentarer och här framkommer att en förvaltning ser en stark utveckling när det gäller att använda Region Skånes vägledning för hälsofrämjande schemaläggning (i fjol svarade 58% på förvaltningen att vägledningen inte användes medan bara 6% svarade att vägledningen inte används i år).

En annan förvaltning beskriver att den med utgångspunkt från fjolårets resultat av Årlig uppföljning av SAM under året gjort satsningar på att höja chefers och skyddsombuds kunskaper inom arbetsmiljöområdet. I princip samtliga chefer och skyddsombud har utbildats inom arbetsmiljö, dels grundläggande utbildning, dels fördjupning inom specifika områden. En

särskilt stor utbildningssatsning har gjorts kring SAM och samverkan. Att utgå från det förvaltningsövergripande resultatet och utifrån det vidta relevanta åtgärder kan här tolkas som en styrka som den aktuella förvaltningen framhåller.

6.2 Brister

Fråga: Inom vilka påståenden bedömer ni att de mest väsentliga/viktigaste bristerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns på er förvaltning?

Förvaltningarna anger sammantaget att de tre främsta bristerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet återfinns inom följande tre påståenden:

- Vi har skyddsombud på arbetsplatsen (påstående 8)
- På arbetsplatsen arbetar vi utifrån konkreta mål för arbetsmiljöarbetet och vad det ska leda till (påstående 2)

Alla medarbetare på arbetsplatsen har kännedom om innehållet i Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö (påstående 1)

Ett fåtal förvaltningar har valt att lämna kommentarer till sina brister och en av dem anger att flera arbetsplatser saknar skyddsombud, varpå möjligheten till samverkan i arbetsmiljöarbetet naturligt brister. Som en följd av detta finns också brister när det gäller att få till en regelbunden dialog och ett gott samarbete i arbetsmiljöarbetet mellan chef, skyddsombud och medarbetare. På den aktuella förvaltningen pågår därför en dialog med fackliga organisationer om hur tillgången på skyddsombud kan stimuleras. Ett antal aktiviteter har under året vidtagits för att stärka samverkan och även det arbetet planeras fortsätta 2024. Förvaltningen ser mycket positivt på en regionövergripande satsning på gemensam syn på skyddsorganisationen och framhåller att det är viktigt att skapa förståelse för såväl medarbetarnas som skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, så väl som organisatoriska förutsättningar för att vara engagerad och bidra till förbättring i arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Andra kommentarer som lämnas handlar om att det finns brister i kännedomen om Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö och att det saknas konkreta mål, och kännedom om att så ska finnas för arbetsmiljöarbetet på respektive arbetsplats.

6.3 Åtgärder

Fråga: Inom vilka påståenden kommer ni att vidta åtgärder som en del av er förvaltningsövergripande handlingsplan, inom det systematiska arbetsmiljöarbetet och till följd av den årliga uppföljningen av SAM?

Förvaltningarna anger i störst utsträckning att de kommer att vidta åtgärder inom följande tre påståenden:

- Vi har skyddsombud på arbetsplatsen (påstående 8), 6 förvaltningar
- Alla medarbetare på arbetsplatsen har kännedom om innehållet i Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö (påstående 1), 5 förvaltningar
- På arbetsplatsen arbetar vi utifrån konkreta mål för arbetsmiljöarbetet och vad det ska leda till (påstående 2), 4 förvaltningar

För att nämna ytterligare några mer vanligt förekommande åtgärder redovisas här de påståenden som tre förvaltningar angett att de kommer vidta åtgärder inom:

- På vår arbetsplats finns kunskap om lagar och regler för arbetsmiljön (påstående 7)
- Rutiner och riktlinjer som stödjer en god arbetsmiljö inom området "introduktion för nyanställda gällande arbetsplatsens arbetsmiljöarbete" är kända och tillämpas på vår arbetsplats (påstående 10e)
- För de arbetsuppgifter som är förenade med allvarliga risker finns skriftliga instruktioner tillgängliga (påstående 11)
- Enstaka förvaltningarna (minst två) kommer även att vidta åtgärder inom exempelvis följande påståenden:
- Skriftliga rutiner för hur SAM ska bedrivas (påstående 3)
- Fördelade arbetsmiljöuppgifter (påstående 5)
- Riktlinjer och rutiner är kända och tillämpas inom bland annat Region Skånes samverkansavtal (påstående 10c) och hälsofrämjande schemaläggning (påstående 10o), samt
- Aktuell handlingsplan finns dokumenterad och tillgänglig för medarbetarna, och åtgärderna följs upp (påstående 14).

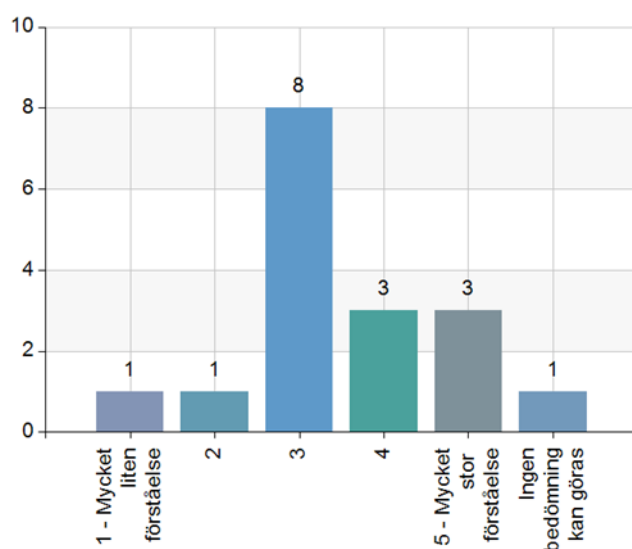
Några förvaltningar har valt att kommentera de åtgärdsområden som valts och här framkommer bland annat att åtgärder för att stimulera tillgången på skyddsombud och introduktion av dessa kommer att vidtas, så även åtgärder för att stärka huvudskyddsombudens samordning av skyddsombuden. En annan förvaltning nämner att ska skapa ytterligare delaktighet, transparens och tillgänglighet när det gäller riskbedömningar och handlingsplaner inom arbetsmiljöarbetet i förhållande till medarbetarna. En annan förvaltning ska prioritera att inventera vilka arbetsuppgifter som är förenade med allvarliga risker.

6.4 Övriga frågor

6.4.1 Förståelse för nyttan med SAM-uppföljningen

Fråga: Vilken förståelse för nyttan med SAM-uppföljningen bedömer ni att cheferna på er förvaltning har i nuläget?

Majoriteten av förvaltningarna har på skalan 1 till 5 där 1 är mycket liten förståelse och 5 är mycket stor förståelse svarat 3. Det vill säga att cheferna i nuläget har precis mitt emellan mycket liten och mycket stor förståelse för nyttan med uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tre förvaltningar ger en 4:a och tre förvaltningar en 5:a vilket genererar en median på 3 och ett något mer positivt medelvärde på 3,38. En förvaltning har valt att ange att ingen bedömning kan göras.



Namn	Antal	%
1 - Mycket liten förståelse	1	5,9
2	1	5,9
3	8	47,1
4	3	17,6
5 - Mycket stor förståelse	3	17,6
Ingen bedömning kan göras	1	5,9
Total	17	100

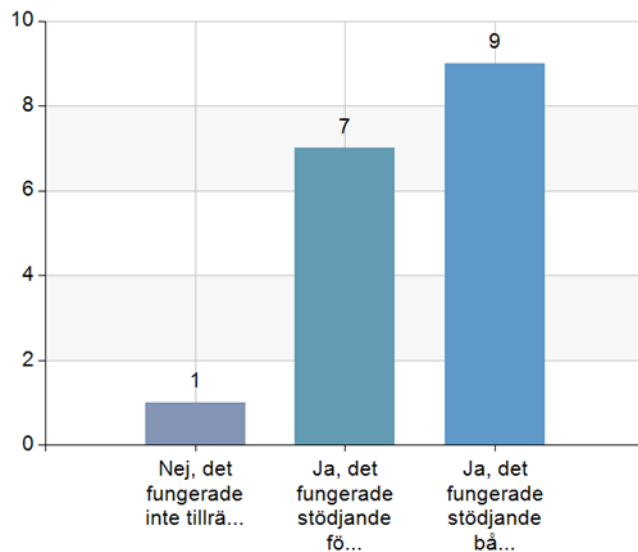
Statistik	
Medelvärde	3,38
Median	3

Några förvaltningar har valt att kommentera sitt svar och några av dem anger att Region Skåne och förvaltningen i allt högre grad informerar om och förklarar syftet för cheferna och att detta har gett resultat. Det blir succesivt bättre och bättre för varje år. Vissa upplever ändå att chefer fortfarande har svårt att förstå hur de kan använda sig av resultatet av SAM-uppföljningen i det vardagliga arbetsmiljöarbetet. En annan förvaltning beskriver att det är väldigt olika hur enskilda chefer bedriver sitt arbetsmiljöarbete. En del chefer följer noggrant det systematiska arbetsmiljöarbetet och ser ett naturligt samband mellan verksamhet och arbetsmiljön medan andra inte ser nyttan med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen menar att detta hänger ihop med kunskapsbrist och ointresse. En förvaltning kommer av liknande skäl att särskilt prioritera arbetsmiljöarbetet under 2024, en åtgärd är då att belysa de utbildningar som finns i Lärportalen. En annan förvaltning beskriver att den redan gjort liknande satsningar under 2023, lyckats förmedla hur uppföljningen blir värdeskapande och har därför bedömt att förståelsen för nyttan ökat från föregående år. Andra förvaltningar menar att förståelsen finns men att tid saknas, eller att högre chefer inte prioriterar området. Samma förvaltning menar att det är viktigt att överordnade chefer agerar föredömligt både i ord och handling, exempelvis genom att själv avsätta tid till förberedelse och genomförande, följa upp och prata om uppföljningen, hjälpa till att prioritera och omfördela mm. En förvaltning beskriver att bristen på skyddsombud inneburit att många chefer genomfört uppföljningen själv eller med huvudskyddsombud, vilket inte ger optimal nytta.

6.4.2 Stödmaterialet

Fråga: Bedömer ni att det regionala stödmaterial som erbjöds cheferna var tillräckligt stödjande för cheferna i er förvaltning?

En majoritet av förvaltningarna svarar att det nya stödmaterialet i form av instruktion och fördjupningsmaterial fungerat stödjande både vad gäller att förstå syftet (nyttan) med uppföljningen och för själva genomförandet (att svara på enkäten). Sju av förvaltningarna menar att stödmaterialet fungerade tillräckligt stödjande för själva genomförandet men inte för att förstå syftet (nyttan). En förvaltning ansåg att stödmaterialet inte fungerade tillräckligt stödjande.



Namn	Antal	%
Nej, det fungerade inte tillräckligt stödjande	1	5,9
Ja, det fungerade stödjande för själva genomförandet (att svara på enkäten)	7	41,2
Ja, det fungerade stödjande både vad gäller att förstå syftet (nyttan med uppföljningen) och för själva genomförandet (att svara på enkäten)	9	52,9
Total	17	100

Fråga: Om ni bedömer att det regionala stödmaterialet inte fungerade tillräckligt stödjande för cheferna på er förvaltning, vad saknades och vilka åtgärder ser ni inför kommande år?

På denna fråga har några förvaltningar svarat att få chefer i tillräcklig omfattning valt att ta del av materialet och om inte det sker kan materialet heller inte hjälpa. Respektive chef behöver själv avsätta tid och prioritera förberedelse inför uppföljningen och använda de verktyg som finns (och ha förutsättning för detta). Någon förvaltning åtgärdar genom att vid introduktion av nya och relativt nya chefer lyfta SAM-uppföljningen för att trygga cheferna i materialet.

En annan förvaltning menar att det är väldigt svårt att nå fram kring syftet och nyttan i enbart skriftligt material och att det därför behövs mer dialog kring uppföljningen av SAM. Någon föreslår en artikel kring nyttan, regionalt på intranätet.

6.4.3 Mönster mellan identifierade brister och begäran om åtgärder och skyddsombudsstopp

Fråga: På det hela taget, bedömer ni att det finns något mönster mellan de brister som ni identifierat i arbetsmiljöarbetet utifrån SAM-

uppföljningen på förvaltningen, med eventuella begäran om åtgärder från skyddsombud (AML 6 kap 6a§) och skyddsombudsstopp (AML 6 kap 7§) på förvaltningen under 2023?

Denna fråga har besvarats av samtliga förvaltningar och samtliga har svarat nej, det finns inget mönster eller samband mellan de brister som identifierats och eventuella begäran om åtgärder eller skyddsombudsstopp.

De förvaltningar som valt att kommentera frågan har varken begäran av åtgärder eller skyddsombudsstopp varit aktuella. Endast en förvaltning kommenterar att detta förekommit men att det inte går att härleda till de brister som framkommit i SAM-uppföljningen.

6.4.4 Feedback

Fråga: Här ges möjlighet att lämna synpunkter, feedback, önskemål eller motsvarande kring SAM-uppföljningen, som kan vara till nytta för kommande år.

Ett par förvaltningar uttrycker att uppföljningen varit bra, tydlig, strukturerad och välgjord i år och att det är bra med återrapportering från förvaltnings- till regional nivå eftersom det möjliggör till regionövergripande riskbedömning och handlingsplan, samt eventuella regiongemensamma åtgärder. Detta skapar ett signalvärde som indikerar att arbetsmiljö är en viktig fråga som rapporteras och följs upp i högre led.

Enligt en förvaltning har många chefer svårt att se den röda tråden mellan den årliga uppföljning SAM och övriga arbetsmiljöaktiviteter. "Många har också svårt att skilja denna uppföljning från arbetsmiljöronderna. Detta trots utbildning och informationsinsatser. Kan det på ytterligare något vis tydliggöras hur de olika delarna hänger samman, är integrerade med varandra så hade det varit en värdefull åtgärd, kanske i form av arbetsmiljömodul/digitalt stöd för arbetsmiljöarbetet, där chefer löpande kan ha en levande riskbedömning och handlingsplan att löpande revidera, spara dokumentation och där information om olika aktiviteter inom SAM kan publiceras".

För ett par förvaltningars räkning behöver organisationsstrukturen ses över, så att det blir ett rimligt antal enkäter för chefer som har flera ansvarsområden att besvara. Det samma gäller vid delat ledarskap.

Ett par förvaltningar framför att frågorna behöver skrivas för chefer som leder chefer, så att de blir mer relevanta.

En förvaltning önskar en gemensam kort genomgång för chefer, HR och skyddsombud inför genomförandet där syfte, mål, stödmaterial och genomförande går igenom.

En förvaltning vill att svarsalternativen i rullistan avseende frågorna om styrkor, brister och åtgärder upplevs vara på för detaljerad nivå. Önskemål till nästa år att ha alternativ på områdesnivå så som exempelvis kunskaper, samverkan, riskbedömning, uppföljning mm så att man som förvaltning kan markera vilka områden som bedöms starkare/svagare och sedan lägga till kommentar där svaret kan utvecklas.

Det vore bra om respektive förvaltning kunde få med information om sista svarsdatum i mailutskicket till sina chefer. Trots information i andra kanaler blev det otydligt för vissa chefer.

Återkoppling har kommit från chefer på ett par av förvaltningarna gällande önskan om att svarsalternativ "ej aktuellt" eller "ej relevant" då det i vissa fall inte stämmer in på deras verksamhet.

Ett par förvaltning önskar att SAM uppföljningen inte görs samtidigt som medarbetarenkäten, under hösten.

7 Regionövergripande sammanfattning och analys

7.1 Mål

När det gäller den regionala svarsfrekvensen kan konstateras att målet åtminstone delvis uppnåtts genom en ökande svarsfrekvens regionalt sett, från 84 till 87%. Att 13 förvaltningar ökar sin svarsfrekvens ligger helt i linje med målsättningen. Några förvaltningar ökar markant sin svarsfrekvens, en med hela 29%. En förvaltning når upp till 100%.

Avseende målet med att chefer ska förstå nytta och arbeta med resultatet av uppföljningen visar förvaltningens bedömningar att det sker en succesiv

förbättring men att det finns mer att göra både regionalt och på respektive förvaltning. De åtgärder som beskrivs för året bedöms kunna leda till en ytterligare succesiv förbättring.

7.2 Styrkor, brister och åtgärder

De förvaltningarna sammantaget beskriver som Region Skånes styrkor inom det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det finns *kunskap om lagar och regler* för arbetsmiljön. Det finns också *kunskaper om risker i arbetsmiljön och hur de kan förebyggas och åtgärdas*. De *rutiner och riktlinjer som stödjer en god arbetsmiljö inom området "undersökning och riskbedömning"* är kända och tillämpas på arbetsplatserna. En annan styrka är att *fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer tas hänsyn till när beslut fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet*. Detta är viktiga grundförutsättningar för ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och bedöms ha stärkts via den regionala introduktion till arbetsmiljöarbetet som publicerades i Lärportalen 2022 och som därefter är obligatorisk för nya chefer och skyddsombud. Detta tillsammans med det stödmaterial som finns avseende riskbedömning av vanligt förekommande risker i Region Skånes verksamhet.

De identifierade brister som förvaltningarna sammantaget beskriver som mest väsentliga att åtgärda sammanfaller med de åtgärder som förvaltningarna sammantaget kommer arbeta med under 2024. Det handlar i synnerhet om att det *saknas skyddsombud* på arbetsplatsen, att man *inte arbetar utifrån konkreta mål för arbetsmiljöarbetet* och vad det ska leda till, samt att *medarbetare saknar kännedom om innehållet i Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö*.

Dessa åtgärder sammanfaller till stor del med redan pågående eller planerade regionövergripande åtgärder och utvecklingsarbete.

7.3 Övriga frågor

Även om nyttan med den årliga uppföljning av SAM succesivt förbättras på sina håll i Region Skåne behöver ett fortsatt arbete med att skapa likvärdig förståelse för nyttan med den årliga SAM-uppföljningen att ske. Detta behöver övervägas utifrån såväl pedagogiska som kommunikativa aspekter och hanteras inom ramen för en regional arbetsmiljöutbildning.

Det nya stödmaterialet behöver fortsatt utvecklas och då i linje med budskap i en regional arbetsmiljöutbildning samt med möjlighet, inte bara att ta del av skriftligt material utan även i dialog och möte med andra.

Förvaltningarna är tydliga med att det inte finns något samband mellan de brister som identifierats i årets SAM-uppföljning och eventuella begäran om åtgärder eller skyddsombudsstopp. Få förvaltningar med dessa erfarenheter har valt att kommentera frågan, men hypotetiskt sett är det möjligt att begäran om åtgärder och skyddsombudsstopp i någon mån hade kunnat motverkas via en högre grad av samverkan med skyddsombud, eftersom dessa framkommit som en brist. Regionala insatser kopplat till samverkan och skyddsombud bedöms kunna stödja samverkan och samarbete i arbetsmiljöfrågor generellt.

8 Regionövergripande åtgärder

8.1 Skyddsombud

Följande arbete pågår och bedöms ha effekt på de brister som framkommer, samt stödja förvaltningarnas egna åtgärder.

I samband med att nya tillämpningsanvisningar till samverkansavtalet tas fram kommer även skyddsombudets roll och skyddsområdet beaktas och kommunikationsinsatser vidtas. Detta behandlas löpande i regional skyddskommitté.

Det finns även planer på att belysa skyddsombudens viktiga roll i arbetsmiljöarbetet genom att exempelvis uppmärksamma skyddsombudets dag. Målgrupperna för en sådan insats kan vara flera och exempelvis leda till intresse och förståelse hos medarbetarna, höjd kunskap hos chefer kring värdet av att samarbeta och samverka med skyddsombuden, samt ge befintliga skyddsombud positiv energi och belöning.

8.2 Arbetsmiljöpolicy

Region Skånes arbetsmiljöpolicy för hälsofrämjande arbetsmiljö kommer under den kommande tvåårsperioden att ses över i syfte att göra den mer gångbar och relevant utifrån de arbetsmiljöutmaningar vi ser idag, samt relevant forskning. En regional arbetsmiljöpolicy kan också omfatta

regionala mål för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. En modernare arbetsmiljöpolicy med tillhörande kommunikativt arbetsmaterial bedöms ge större nytta och vägledning, varpå Region Skåne också i högre grad bör lyckas kommunicera den till medarbetarna, och skapa en kunskapshöjning.

8.3 Regiongemensamt material till grundläggande arbetsmiljöutbildning

Inom ramen för Ledarskapsakademin kommer ett regiongemensamt material för arbetsmiljöutbildning att tas fram, så att chefer oavsett förvaltning får en likvärdig grundutbildning och lika förutsättningarna för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

En regional utbildningen kommer på ett tydligt och likvärdigt sätt beskriva nyttan och skapa förståelse för vad den årliga SAM-uppföljningen kan ha för betydelse i verksamheten och det vardagliga arbetsmiljöarbetet.

8.4 Mål

Den regional arbetsmiljöutbildningen kommer ge ett enhetligt budskap kring mål och uppföljning med arbetsmiljöarbetet, med utgångspunkt från Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö och även stödja chefer och skyddsombud när det gäller att arbeta mot mål på arbetsplatsnivå.

Det finns även planer på att se över om Region Skånes medarbetarenkät i högre grad bör omfatta några regiongemensamma frågor inom exempelvis området för organisatorisk-och social arbetsmiljö och digital arbetsmiljö. Detta skulle ge alla nivåer i organisationen möjlighet att mätbart följa upp mål kopplat till arbetsmiljöområdet.

8.5 Metod SAM-uppföljningen

KSHR kommer inför kommande års årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet att ta vara på förvaltningarnas feedback och i dialog med förvaltningarna vidta relevanta förbättringsåtgärder avseende såväl en högre svarsfrekvens som att skapa förståelse och nytta hos chefer och även skyddsombud.

9 Bilagor

- Stödmaterial till chefer - Instruktion
- Stödmaterial till chefer - Fördjupningsmaterial
- Årlig uppföljning av SAM - Enkäten till cheferna i utskriftsformat
- Enkät för rapportering av resultat från förvaltning till region - i utskriftsformat