

Tjänsteställe, handläggare  
Nämndadministration, Karolina Holmlund

Datum  
2026-04-077

Beteckning  
26RS3579

Er beteckning

Rolf Östman (V)

## **Svar på interpellation från Rolf Östman (V) om hur arbetsmiljöarbetet i Region Örebro län fungerar**

Rolf Östman (V) har lämnat in en interpellation om hur arbetsmiljöarbetet fungerar i Region Örebro län med följande frågor:

- Hur anser du att regionens arbetsmiljöarbete fungerar?
- Vilka åtgärder är du beredd att genomföra på strategisk nivå för att förbättra arbetsmiljöarbetet och därmed minska risken för ohälsa?

Regionens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) sker genom enkät till alla regionens chefer. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter utgör grundstrukturen. En enkät till chefer över medarbetare och en till chefer över chefer. Detta för att kunna fånga in både det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna, samt chefers arbetsmiljö och förutsättningar för att bedriva SAM. Resultaten sammanställs i en presentation till Regionstyrelsen. Denna sammanställning är ännu inte färdig och inte heller återrappporterad till Regionstyrelsen. Det är dock möjligt att utläsa vissa resultat.

Svarsfrekvensen är i år totalt 89 % där flera förvaltningar har en svarsfrekvens på 100%. Det är en viktig information då uppföljningen i sig är en del i systematiken i arbetsmiljöarbetet. Preliminära resultat visar överlag bra resultat även om det också finns förbättringsområden. 15% av cheferna står för 48% av svar som indikerar brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett system för ständiga förbättringar. Systematiken ger ett bra och effektivt arbetsmiljöarbete. Sedan en förbättrad systematisk uppföljning infördes för fyra år sedan har stora förbättringar skett i regionens arbetsmiljöarbete.

Den årlig uppföljningen av SAM mynnar också i olika regiongemensamma strategiska insatser i syfte att förbättra och utveckla regionens systematiska arbetsmiljöarbete. Ett viktigt område som återkommit under dessa fyra år är chefsstruktur och chefers förutsättningar vad gäller uppdragets innehåll och omfattning till exempel vad gäller antal medarbetare per chef. Chefers förutsättningar är också en jämställdhetsfråga. Samlad forskning visar tydligt: arbetsgruppens storlek påverkar både kvaliteten på verksamheten och arbetsmiljön. Studier om kontrollspann (dvs antal medarbetare per chef) inom vård och omsorg från de senaste dryga 20 åren visar sammantaget att breda kontrollspann för chefer får negativa konsekvenser för cheferna själva, ledarskapet, medarbetarna samt verksamheten och organisationen i stort.

Detta kräver långsiktigt arbete över tid med en bred politisk förankring kring värdet av investeringar i strukturförändringar i ett rimligt antal chefer med ett rimligt antal medarbetare per chef och med rimligt chefsstöd från olika stödfunktioner.

Med bakgrund i beskrivningen av hur arbetsmiljöarbetet fungerar anser jag att arbetet är fullgott men att det självklart alltid går att göra mer för att vara en attraktiv arbetsgivare. Så även när det gäller det strategiska arbetet kring arbetsmiljön. Nu är det ett konkret exempel med chefers arbetsmiljö och närvarande chefskap för medarbetare som nämns i det här svaret men listan skulle kunna göras längre med vad som redan görs och vad vi skulle kunna göra mer. Våra medarbetare är en av de viktigaste tillgångarna vi har i organisationen och vi måste på alla sätt värna deras arbetsmiljö.

Jag tackar för interpellationen och anser den härmed vara besvarad.

Jenny Steen (S)  
Ordförande i regionstyrelsen