

Sammanträdesdatum Beteckning
2023-02-13 Dnr: 23RS1235

Svar på interpellation från Jessica Carlqvist (V) angående ansvar för arbetsmiljön för vår personal

Interpellation till ansvarigt regionråd är ställd av Jessica Carlqvist (V) med följande frågeställningar utifrån att de ser mycket allvarligt på hur arbetsmiljön idag ser ut för de anställda och undrar därför hur vi arbetar med detta

- Hur har man arbetat med arbetsmiljöfrågorna under den här tiden?
- Vilka konkreta åtgärder har vidtagits för att förbättra arbetsmiljön?
- Hur ser strategin ut för att framöver skapa en hållbar arbetsmiljö som fungerar över tid?
- Hur ska vi arbeta för att bli en attraktivare arbetsplats, där personal trivs och får mer inflytande över sitt arbete?

Regionerna är stora arbetsgivare och vi är väl medvetna om att vi har och står inför stora utmaningar avseende kompetensförsörjning och arbetsmiljöfrågor inom hälso- och sjukvården. Medarbetarna utgör vår viktigaste resurs och vi måste ständigt arbeta strategiskt och långsiktigt för att säkra en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor för regionens medarbetare.

Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning har syftet att beskriva arbetsmiljön för den sysselsatta befolkningen i åldern 16–64 år. Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning visar att en större andel av medarbetarna inom kommuner och regioner upplever att de har intressanta, stimulerande, omväxlande och meningsfulla arbeten, än generellt på arbetsmarknaden. År 2021 upplevde 80 procent av medarbetarna inom regionerna att de i det stora hela är nöjda med arbetet vilket är något mer än totalt på arbetsmarknaden (76 procent). Generellt är förändringarna för medarbetare inom kommuner och regioner i den senaste Arbetsmiljöundersökningen relativt små i jämförelse med den föregående undersökningen år 2019.

Möjlighet till återhämtning är en viktig faktor, för att balansera krav och resurser och för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning, samt ett av exemplen i de allmänna råden till 9 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. Som en generell åtgärd för att öka möjlighet till återhämtning har regionen lokala arbetstidsavtal för vårdpersonal med ett lägre arbetstidsmått än de centrala avtalen. Exempelvis är arbetstidsmått för heltid vid en (1) natt/vecka 34 timmar och 15 minuter och vid 2< nätter/vecka + ständig natt 30 timmar 15 minuter.

**Hur har man arbetat med arbetsmiljöfrågorna under den här tiden?
Vilka konkreta åtgärder har vidtagits för att förbättra arbetsmiljön?**

Välfärdens medarbetare har under pandemin axlat ett stort ansvar, ibland under extraordinära förutsättningar, som saknat motsvarighet i modern tid. Under pandemin har stort fokus lagts på riskbedömning och olika förebyggande insatser för att personal inte ska smittas i sina arbeten. Några exempel är, förutom munskydd och plexiglas och annan skyddsutrustning, ändrade rutiner för möten med mer digitala sådana, dagliga avstämningar samt stärkt kris- och kamratstöd.

Det finns behov av att dra lärdom av de insatser som gjorts i kommuner och regioner för att stärka arbetsmiljön och infoga de bästa erfarenheterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hur ser strategin ut för att framöver skapa en hållbar arbetsmiljö som fungerar över tid?

Hur ska vi arbeta för att bli en attraktivare arbetsplats, där personal trivs och får mer inflytande över sitt arbete?

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, förebygger ohälsa, arbetsskador och olycksfall i arbetet och lägger grunden för en bra och säker arbetsmiljö. När vi undersöker arbetsmiljön får vi en bild av vad som behöver förbättras och stärkas i arbetsplatsens arbetsmiljö. Det är en viktig del i systematiken för ett effektivt arbetsmiljöarbete. Undersökningarna bidrar till att vi kartlägger problemet och kan sätta in de rätta insatserna.

Stödet för ett systematiskt arbetsmiljöarbete har stärkts genom ett årshjul med tillhörande stödmaterial. Vidare har den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete stärks, där det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp från arbetsplatsen och på alla chefsnivåer med en åiterrapportering till regionstyrelsen. Det ger förutsättningar att skapa prioriteringar för en mer hållbar arbetsmiljö.

För en hållbar arbetsplats och attraktiva arbetsplatser arbetas det kontinuerligt med följande områden:

- Förstärkt SAM och uppföljning av SAM med koppling till VP och budget
- Kultur och beteenden
- Hälsosamma scheman

När vi skapar en god arbetsmiljö så utvecklas verksamheten och därmed blir också Region Örebro län en mer attraktiv arbetsplats. En bra och säker arbetsmiljö ger trivsel och engagemang vilket även påverkar våra verksamhetsresultat, vår ekonomi och i slutändan hur nöjda våra invånare är. Arbetet för en stärkt arbetsmiljö och för att vara en attraktiv arbetsgivare pågår varje dag inom samtliga verksamhetsområden.

Med ovan beskrivna i åtanke har regionstyrelsen 1 februari 2023 beslutat att inrätta ett utskott med fokus på att utveckla det strategiska arbetsmiljöarbetet.

Med detta anser jag att interpellationen är besvarad.

Ordförande i Regionstyrelsen
Andreas Svahn