

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

INLEDNING

Region Västmanland har som målsättning att vara en hälsofrämjande arbetsplats med låg och stabil sjukfrånvaro. Med hälsofrämjande arbetsplats menas en arbetsplats som arbetar med att främja hälsa, förebygga ohälsa och stödja rehabilitering. Utgångspunkten i ett sådant arbete är kunskap utifrån forskning om faktorer som kännetecknar en hälsofrämjande arbetsplats.

Region Västmanlands Arbetsmiljöprogram med tillhörande handlingsplan är utformat utifrån ovan nämnda forskning. Samtliga åtgärder i handlingsplanen är identifierade som förbättringsområden för att utvecklas till en hälsofrämjande arbetsplats. Arbetsmiljöprogrammet började gälla den 1 juli 2017 och löper på till 31 december 2021. Nuvarande handlingsplan började gälla vid samma tidpunkt och är uppdelade i delområdena hälsofrämjande arbetsplats, systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet som påbörjats har framförallt handlat om att utveckla strukturer, processer, rutiner och stöd vilka i ett senare skede kommer att implementeras. Att få till en förändring i arbetsmiljön är ett långsiktigt arbete och något som behöver vara en kontinuerligt pågående process för att både nå mål samt bibehålla de resultat som uppnåtts. Det innebär att Arbetsmiljöprogrammet behöver ses som ett sätt att under en period sätta extra fokus på att utveckla regionens arbetsmiljöarbete till en sådan kvalitet som gör att vi med små förändringar kan fortsätta vara en hälsofrämjande arbetsplats med låg och stabil sjukfrånvaro.

MÅL OCH INDIKATORER

För programmet har ett antal mål med tillhörande indikatorer tagits fram. Dessa presenteras i tabellen nedan. En del av indikatorerna är sådana som har mätts tidigare och det finns därför ett baslinjevärde från programmets start. Andra indikatorer bygger på att en åtgärd genomförts för att skapa en struktur för mätningen. Exempel på det är indikatorn *Antal chefer som har kunskap om det hälsofrämjande perspektivet* vilket kräver att våra utbildningar har inslag av sådan kunskap för att våra chefer ska kunna få det med sig. Ett annat exempel är indikatorn *Andel chefer som bedriver att systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs*. Förutsättningarna för att få ett baslinjevärde är att en sådan uppföljning görs vilket genomfördes första gången under hösten 2018.

I programmet finns inget faktiskt målvärde angivet för indikatorerna utöver en indikation om riktning där samtliga indikatorer, förutom sjukfrånvaro, förväntas öka under hela programperioden för att målen ska vara uppnådda.

För de indikatorer som ej är möjliga att följa upp en förändring för under 2018 anges i kolumnen "Årets målvärde" i tabellen nedan ett "-". Det innebär att värdet i kolumnen "Utfall per årsmidd" är ett baslinjevärde. Det värde som nämns inom parentes är året då värdet togs fram. För de indikatorer som är möjliga att följa upp finns det en pil som visar på indikatorns utveckling sedan baslinjemätningen i kolumnen "Årets målvärde". Samtliga indikatorer kommenteras under respektive mål nedan.

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

Programmets mål	Indikator	Årets mål-värde ¹	Utfall per ååmmdd
Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser där förutsättningar skapas för ett hållbart arbetsliv.	I: Andel som genomför hälsofrämjande arbetsplatsträffar som inbjuder till delaktighet	-	53% (2017) Baslinjevärde
	I: Andel arbetsplatser som har hälsoteam	↗	23% (2018)
Kunskap ska spridas bland medarbetare och chefer om vilka faktorer som bidrar till en hälsofrämjande arbetsplats med fokus på friskfaktorer och helhetssyn på hälsa.	I: Antal chefer som har kunskap om det hälsofrämjande perspektivet.	-	62 stycken (2018)
Regionen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete av hög kvalitet	I: Andel chefer som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs.	-	18 % (2018)
Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete	I: Andel samverkansgrupper som bedriver ett effektivt samverkansarbete.	-	Baslinjevärde saknas
Chefer har goda förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet	I: Andel chefer som har fått information om det arbetsmiljöansvar som medföljer en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.	-	Baslinjevärde saknas
	I: Andel chefer som har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete.	-	Baslinjevärde saknas
	I: Andel chefer som har ett rimligt antal medarbetare i relation till verksamhetens art och uppdrag.	-	Baslinjevärde saknas
Regionen har en rehabiliteringsprocess av hög kvalitet i samverkan med berörda aktörer	I: Genomsnittligt antal korttidsfrånvarodagar per anställd.	↗	6,9 dgr
	I: Genomsnittlig sjukfrånvaro (%)	↘	7,0 %
	I: Andelen långtidssjuka (>60 dgr)	↘	37,7 %

¹ Ange målvärde för det år som rapporteras, enligt stegen i tabellen i handlingsplanen

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

PROGRAMARBETETS STATUS I FÖRHÅLLANDE TILL MÅL OCH PLAN

Programmet har sex mål som mäts med indikatorerna som angivits i tabellen ovan. Respektive måls utfall kommenteras utifrån handlingsplanen, angivna tidsplaner samt indikatorernas utveckling under respektive rubrik nedan.

I handlingsplanen har ett flertal åtgärder haft samma startår vilket har krävt en prioritering av vilka aktiviteter som initialt skulle genomföras. Såväl prioriteringar samt uppföljning av åtgärder har genomförts löpande under perioden tillsammans med regionens huvudskyddsombud samt hanterats på centrala samverkansgruppen för att driva regionens arbetsmiljöarbete i samverkan.

Mål 1: Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser där förutsättningar skapas för ett hållbart arbetsliv

Målet mäts med två olika indikatorer; 1) *Andel som genomför hälsofrämjande arbetsplatsträffar som inbjuder till delaktighet* samt 2) *Andel arbetsplatser som har hälsoteam*.

För att nå målet identifierades fem åtgärder. Två av dessa ska enligt tidplanen vara genomförda vid första programuppföljningen 2018. Det är åtgärderna 1) *Utveckling av utbildning och verktyg om hälsofrämjande arbetsplatser till HR stöd för att möjliggöra större spridning inom regionen* samt 2) *Utveckla och sprida verktyg/stöd för det hälsofrämjande arbetet*. En utbildningsinsats för de verksamhetsnära HR-konsulterna påbörjades under hösten 2017 men parkerades i avvaktan på att arbetet med att tydliggöra HR-stöds samt andra stödfunktioners roller och ansvar har genomförts. Fortsatt utbildning kommer att genomföras under 2019. Inom ramen för den andra åtgärden har tre verktyg arbetats fram; en dialogkortlek, en instruktion för att kunna identifiera friskfaktorer på arbetsplatsen samt Bättre dialog på APT. De två första verktygen finns tillgängliga för verksamheten att arbeta med. Det sistnämnda ses nu över partsgemensamt för att säkerställa att det är i enlighet med intentionerna i det nya samverkansavtalet. Utöver de generella verktygen har även det tagits fram stödmaterial, verktyg och en workshop till hälsoteam. Ett hälsoteam består av chef, skyddsombud och hälsoinspiratör och har till uppdrag att stötta chefen i ett arbetsmiljöarbete som även inkluderar friskfaktorer. Uppstartsmöten har genomförts tillsammans med tio hälsoteam. Workshopen, som erbjöds sedan hösten 2018, vänder sig till hälsoteam som arbetat tillsammans en period och som har behov av stöd för att komma vidare i sitt arbete. Under den workshop som erbjöds 2018 deltog sex hälsoteam.

Ingen av de två ovan nämnda åtgärderna har kunnat avslutats i enlighet med planerad tidsplan vilket beror på situationer som ligger utanför arbetsgruppens ansvar och uppdrag. Båda åtgärderna planeras dock kunna avslutas under 2019.

Under perioden har även åtgärden 3) *Synliggöra ett hälsofrämjande perspektiv i kriterier och motivering för Regionens arbetsmiljöpris - Solrosen* genomförts för att säkerställa att vinnande arbetsplatser uppfyller kriterierna för en hälsofrämjande arbetsplats. Denna åtgärd är därmed genomförd före avsatt tidplan. De övriga två åtgärderna; 4) *Marknadsföra Regionens utbud av förmåner för alla medarbetare* samt 5) *Utveckling av kommunikationsplan för att sprida kunskap om hälsofrämjande arbetsplats*, kommer att påbörjas under 2019 och genomförs därmed senare än den initiala tidsplanen. Det kommer dock inte att påverka åtgärdernas slutdatum.

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

En av de viktigaste friskfaktorerna på en arbetsplats är delaktighet. I Region Västmanland är arbetsplatsträffar ett forum där möjlighet ska ges för medarbetare att vara delaktiga i beslut som berör deras arbetsplats. För att skapa förutsättningar för delaktighet är det därför viktigt att andelen som upplever att de bjuds in att vara delaktiga i beslut på arbetsplatsträffar ökar. Baslinjevärdet utgår ifrån medarbetarundersökningen 2017 där ca 53% av de anställda uppgav att de hade arbetsplatsträffar som bjöd in till delaktighet. Nästa uppföljning genomförs i samband med medarbetarundersökningen i början på 2019 vilket vid denna uppföljning innebär att det ännu inte är möjligt att se om indikatorn ökat sedan föregående mätning.

För att nå målet behöver även andelen arbetsplatser som har hälsoteam öka. Ett hälsoteam på arbetsplatsen ökar förutsättningarna för att de får till ett arbetsmiljöarbete som även inkluderar ett främjande perspektiv och därmed blir en hälsofrämjande arbetsplats. I slutet på 2017 hade ca 11% av arbetsplatserna ett hälsoteam. I slutet på 2018 hade andelen ökat till 23%.

Utifrån ovanstående görs bedömningen att ingen förändring i handlingsplanen behöver genomföras under 2019 för att nå det satta målet. Arbetet kommer att fokusera på att slutföra de pågående samt planerade åtgärderna, samt fortsätta arbetet med att implementera de verktyg som tagits fram. En viktig prioritet är även att genomföra den planerade utbildningen för HR-stöd och övriga stödfunktioner.

Mål 2: Kunskap ska spridas bland medarbetare och chefer om vilka faktorer som bidrar till en hälsofrämjande arbetsplats med fokus på friskfaktorer och helhetssyn på hälsa

Målet mäts med indikatorn: *Antal chefer som har kunskap om det hälsofrämjande perspektivet.*

För att nå detta mål identifierades fyra åtgärder av vilka tre stycken skulle ha påbörjats senast 2018. En av åtgärderna ska även vara genomförd senast 2018; 1) *Utveckla och integrera det hälsofrämjande perspektivet i utbildningar för chefer.* I samband med översynen av regionens arbetsmiljöutbildningar inklusive grundläggande chefsutbildning, säkerställdes att detta perspektiv inkluderas.

Utöver ovanstående åtgärd har ytterligare en genomförts. Det är 2) *Utbildning till hälsoteam som stöd till deras arbete att systematiskt utveckla en hälsofrämjande arbetsplats.* Utbildningen, som heter Hälsofrämjande i praktiken, har utvecklats och kvalitetssäkrats och ges nu som en del av ordinarie utbildningsutbud via Lärcentrum. Utbildningen har erbjudits sedan 2017 och ges en gång per termin uppdelat på tre halvdagar, varav två halvdagar för hela Hälsoteamet och en halvdag för chef. Fjorton hälsoteam gick utbildningen under 2017 och tretton hälsoteam gick utbildningen under 2018. Under senare år har regionens ledarskapsutbildningar utvecklats och chefer erbjuds nu att gå utvecklande ledarskap (UL). Då innehållet i den halvdag som erbjudits särskilt till chefer inom ramen för utbildningen Hälsofrämjande i praktiken till stor del överlappar UL kommer den särskilda halvdagen för chefer att utgå under 2019.

Utav de två övriga åtgärderna som finns nämnda i handlingsplanen så skulle åtgärden 3) *Information om hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper samt stabsfunktion* ha påbörjats under 2018. Denna åtgärden har även den parkerats i avvaktan på att arbetet med att tydliggöra HR-stöds samt andra stödfunktioners roller och ansvar har genomförts. Den fjärde åtgärden 4) *Utveckla*

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

utbildning för samtliga medarbetare om hälsofrämjande arbetsplats kommer att påbörjas under 2019 enligt tidsplan.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Efter översynen av regionens arbetsmiljöutbildningar våren 2018 inkluderades kunskap om det hälsofrämjande perspektivet som ett av kunskapsmålen i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud. Antalet chefer som genomgått Arbetsmiljö grund under 2018 (n = 62 stycken) blir därmed det baslinjevärde som används för att mäta indikatorn *Antal chefer som har kunskap om det hälsofrämjande perspektivet*. För 2019 planeras det för minst fyra nya utbildningsomgångar vilket gör att förutsättningarna finns för att indikatorn ska förbättras.

Ingen revidering av handlingsplanen bedöms vara nödvändig för att nå målet. Det fortsatta arbetet fortsätter enligt tidigare plan.

Mål 3: Regionen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete av hög kvalitet

Målet mäts med indikatorn: *Andel chefer som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs.*

Till stöd för att nå målet identifierades nio åtgärder. En av åtgärderna ska vara avrapporterad och genomförd 2018. Det är åtgärden 1) *Utveckla ett regiongemensamt arbetssätt för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*. Under 2018 utvecklades och genomfördes regionens första gemensamma årliga uppföljning av SAM. Denna åtgärd är därmed avslutat och ingår nu som en del i regionens löpande arbetsmiljöarbete.

Två av åtgärderna är sådana som genomförs årligen under hela programperioden 2017-2021. Det är 2) *Erbjuda utbildningar, seminarier och föreläsningar inom arbetsmiljö för chefer, skyddsombud och medarbetare* samt 3) *Uppmärksamma väl fungerande arbetsmiljöarbete genom Region Västmanlands arbetsmiljöpris "Solrosen"*. Under 2018 har sex halvdagsutbildningar på temat förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier genomförts. Målgrupp har varit chefer, skyddsombud, HR och andra personer i regionen med intresse för frågorna. Totalt deltog 377 personer i någon av de sex utbildningstillfällena. Utöver de regiongemensamma utbildningarna som har arrangerats erbjuds även Regionhälsan ett flertal olika föreläsningar till arbetsplatserna.

Under 2018 genomfördes även en översyn av regionens arbetsmiljöutbildningar där utgångspunkten var att identifiera vilka kunskaper chefer, skyddsombud och medarbetare i regionen behöver för att kunna bedriva ett bra arbetsmiljöarbete och vara en hälsofrämjande arbetsplats. Utifrån det har den grundläggande arbetsmiljöutbildningen reviderats samt två kompletterande arbetsmiljöutbildningar tillkommit med fokus på att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling respektive arbetsmiljö för indirekta chefer. Utifrån behovet att arbeta förebyggande med kränkande särbehandling har även en utbildning i konflikthantering för chefer utformats och erbjuds via Lärcentrum. Två halvdagsutbildningar gavs första gången i december 2018. Regionens arbetsmiljöpris Solrosen delades ut under hösten 2018 utifrån de reviderade kriterierna vilka baserades på kriterier för en hälsofrämjande arbetsplats. Dessa två åtgärder (nr 2 och 3) har därmed genomförts enligt plan för 2018.

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

Utöver ovan nämnda aktiviteter pågår arbete inom ytterligare fyra åtgärder. Det är 4) *Säkerställa att nödvändiga styr- och stöddokument inom arbetsmiljöområdet samt arbetssätt finns som skapar förutsättningar för ett arbetsmiljöarbete av hög kvalitet*, 5) *Utveckla arbetssätt för att systematiskt inkludera diskrimineringsgrunder i det förebyggande och främjande arbetet inom arbetsmiljörådet*, 6) *Stärka ledningsgruppernas kompetens i det systematiska arbetsmiljöarbetet* samt 7) *Systematisera en verktygslåda till chefer för användning i det dagliga arbetsmiljöarbetet*. Inom ramen för den fjärde åtgärden har policy, riktlinje och instruktioner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier setts över och reviderats. Ett arbete har även genomförts för att inkludera riskbedömning av arbetsmiljön inför förändring i regionens integrerade metod för riskanalys/riskbedömning, VIRA. Det arbetet innebär att regionen inför förändringar på ett bättre sätt kan identifiera risker inom ett flertal områden vid samma tillfälle, vilket ger ett bättre stöd i arbetet med verksamhetsutveckling och möjliggör för att få arbetsmiljö att bli en naturlig del i arbetet. En utveckling av regionens riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete pågår och planeras att lyftas till Regionstyrelsen under senare delen av våren 2019. I arbetet pågår även utveckling av instruktioner till stöd i arbetet med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön. Det arbetet planeras att avslutas under våren 2019.

Inom ramen för den femte åtgärden pågår ett arbete med att utveckla arbetssätt för att systematiskt inkludera diskrimineringsgrunderna i det förebyggande och främjande arbetet. Detta inleddes hösten 2018. Ett förslag på arbetssätt kommer enligt tidsplan att lyftas på den centrala samverkansgruppen under första kvartalet 2019 för att sedan resultera i en handlingsplan i enlighet med lagkraven.

För att stödja ledningsgruppernas kompetens (åtgärd 6) har en halvdagsutbildning tagits fram inom ramen för chefsprogrammets del som riktar sig till indirekta chefer. Utbildningen fokuserar på ansvaret för att följa upp och säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt de lagkrav som finns. Denna åtgärd har påbörjats tidigare än ursprunglig tidsplan vilket blev till följd av den översyn av regionens arbetsmiljöutbildningar som genomfördes under året och där det även blev aktuellt att utveckla innehållet för indirekta chefer.

Arbetet med att systematisera en verktygslåda har påbörjats (åtgärd 7). Utöver verktygen för att arbeta med det hälsofrämjande perspektivet har även ett fördjupat verktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet tagits fram "Har du koll på ditt SAM?". Det senare kan användas för att komma igång med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den allmänna skyddsron den har genomgått en omfattande revidering för att på ett bättre sätt vara ett stöd i arbetet med att undersöka riskkällor i arbetsmiljön. Skyddsron den är nu avgränsad till att endast täcka in de föreskrifter som ingår i det så kallade grundpaketet och därmed berör samtliga chefer i organisationen. Under året utvecklades även formerna för en ny medarbetarundersökning som nu används som ett verktyg för att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Två av åtgärderna skulle ha påbörjats under programperiodens första år men har varit tvungna att nedprioriterats pga behov av att genomföra andra åtgärder. Det är åtgärderna 8) *Vidareutveckla rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön* samt 9) *Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet*. Arbetet med att se över rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön kommer att påbörjas under 2019 och slutföras inom den tidigare satta tidsramen, dvs år 2021. Åtgärd nummer nio samordnas med de två åtgärder som finns planerade för området hälsofrämjande arbetsplats då det finns synergieffekter av ett sådant arbete. Det kommer även bidra till att säkerställa en rolltydlighet mellan de olika stödfunktionerna vilket förbättrar stödet till chefer i hela arbetsmiljöområdet.

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Baslinjevärdet för indikatorn sattes 2018. Andelen chefer som bedriver att systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs var vid denna mätning 18%. Arbetet med att genomföra åtgärderna i enlighet med handlingsplanen fortsätter för att andelen som uppfyller lagkraven ska öka till kommande års uppföljning som genomförs hösten 2019.

Ingen revidering av åtgärder inom handlingsplanen ses som nödvändiga. Dock finns det ett behov av att justera tidsplanen för två av åtgärderna, vilka har kommenterats ovan.

Mål 4: Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete

Målet mäts med indikatorn: *Andel samverkansgrupper som bedriver ett effektivt samverkansarbete.*

Två åtgärder identifierades för att nå det andra målet; 1) *Erbjuda gemensam samverkansutbildning till regionens samverkansgrupper* samt 2) *Vidareutveckla arbetsplatsens samverkansarbete.*

Under 2018 har regionens samverkansavtal setts över och därmed finns en grund satt för det fortsatta arbetet. Arbetet med att implementera avtalet genomförs med start 2019. Därmed kommer även båda åtgärderna att påbörjas. Till stöd för att skapa bättre samverkan på arbetsplatsen har verktyget Bättre dialog på APT tagits fram.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Under 2018 har det arbetats fram ett nytt samverkansavtal som tydligare fokuserar på arbetsmiljö och hälsa. Det nya avtalet börjar gälla 1 januari 2019. Då fokus har varit på att ta fram ett nytt avtal har det tidigare samverkansarbetet inte utvärderats på det sätt som det tidigare initierades vilket gör att detta mål inte har varit möjligt att följa upp under 2017 och 2018. Under 2019 kommer mätplanen för Arbetsmiljöprogrammet att ses över för att säkerställa att samtliga målområden går att följa upp enligt ursprunglig plan. Vid behov av justering kommer detta att lyftas till Regionstyrelsen för vidare beslut i samband med att handlingsplanen justeras under 2019.

Mål 5: Chefer har goda förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet

Målet mäts med tre indikatorer: 1) *Andel chefer som har fått information om det arbetsmiljöansvar som medföljer en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, 2) *Andel chefer som har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete* samt 3) *Andel chefer som har ett rimligt antal medarbetare i relation till verksamhetens art och uppdrag.*

Till stöd för att nå det tredje målet har tre åtgärder tagits fram. Arbetet med åtgärden 1) *Inkludera kostnader för sjukfrånvaro i den ekonomiska styrningen och uppföljningen* inleddes hösten 2017 då den nya sjukfrånvarorapporten skulle slutföras. På grund av tekniska begränsningar fanns inte möjligheten att komplettera med kostnader för sjukfrånvaro i den utarbetade rapporten. Alternativa lösningar för att hantera denna åtgärd behöver därför ses över. De övriga åtgärderna; 2) *Vidareutveckla rutiner vid samt utbildningsinsatser inför fördelning av arbetsmiljöuppgifter* samt 3) *Ta fram en handlingsplan samt påbörja arbetet med att uppnå målet med "ett rimligt antal medarbetare per chef"* har ej påbörjats vilket innebär att den ursprungliga tidsplanen inte hållits.

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Inget baslinjevärde finns satt för någon av de tre indikatorer som är framtagna för att mäta måluppfyllnad. Orsaken beror på olika saker men för den andra indikatorn (nummer 2) handlar det om begränsade möjligheter att få fram information om vilka chefer som har kunskap om arbetsmiljöarbete utöver de som har gått regionens grundläggande arbetsmiljöutbildning. De chefer som har gått en arbetsmiljöutbildning tidigare, och därmed valt att inte gå regionens utbildning, fångas därmed inte upp i statistiken. Det är inte heller möjligt att, utifrån statistiken, att löpande följa att regionens chefer har den arbetsmiljöutbildning som krävs. I dagsläget kan den informationen endast säkerställas via dennes chef.

För att kunna mäta och följa upp indikator nummer 1 samt 3 behöver grundläggande åtgärder påbörjas för att kunna ta fram ett baslinjevärde. När det gäller den första indikatorn har det framkommit att det, utifrån nuvarande information och rutin, inte alltid är tydligt för de chefer som skriver under uppgiftsfördelningen idag vad ansvaret innebär och vad som förväntas av dem. För att kunna följa upp denna indikator behöver den grundläggande information om det arbetsmiljöansvar som medföljer en skriftlig fördelning ses över och utvecklas. När detta är på plats kommer det vara möjligt att sätta ett baslinjevärde.

För den tredje indikatorn gäller att det först fastställs vad ett rimligt antal medarbetare per chef innebär för de olika förvaltningarna och dess verksamheter då inget regionövergripande beslut finns om vad ett rimligt antal medarbetare per chef innebär. Utifrån den statistik som finns från januari 2017 hade regionens enhetschefer (1:a linjens chef), oavsett underställda sektionsledare/arbetsledare, ett varierande antal medarbetare underställd sig. Fördelningen såg ut enligt följande:

- ➔ Ca 60 % har 1-30 medarbetare
- ➔ Ca 32 % har 30-60 medarbetare
- ➔ Ca 8 % har 60-110 medarbetare

En ny uppföljning av ovanstående fördelning har ännu inte genomförts.

Detta målområde behöver ses över under 2019 för att säkerställa att rätt åtgärder är framtagna samt att indikatorerna är möjliga att följa upp.

Mål 6: Regionen har en rehabiliteringsprocess av hög kvalitet i samverkan med berörda aktörer

Målet mäts med tre indikatorer: 1) *Genomsnittligt antal korttidsfrånvarodagar per anställd*, 2) *Genomsnittlig sjukfrånvaro (%)* samt 3) *Andelen långtidssjuka (>60 dagar)*.

För att nå detta mål identifierades åtta olika åtgärder. Tre av dessa ska enligt tidplan vara genomförda i samband med den första programuppföljningen. Dessa är 1) *Översyn av rehabiliteringsprocessen och rutiner för att säkerställa att insatser genomförs vid rätt tidpunkt*, 2) *Vidareutveckla samverkan mellan medarbetare, arbetsgivare och fack, Regionhälsan, Försäkringskassan samt hälso- och sjukvård för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete* samt 3) *Utveckla stöd till chefer och medarbetare för att möjliggöra hållbar återgång i arbete efter sjukskrivning*. Arbetet med att se över och uppdatera riktlinjen för arbetslivsinriktad rehabilitering har genomförts (åtgärd nr 1). I arbetet har det även ingått att se över att insatser genomförs vid rätt tidpunkt och att givna tidsramar i rehabiliteringsprocessen tydliggörs. Åtgärden är avslutad i enlighet med tidsplanen. Ett arbete pågår nu för att se över behov av kompletterande rutiner utifrån kraven i föreskriften om Anpassning och rehabilitering samt att implementera den reviderade riktlinjen. De två övriga

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

två åtgärderna har inte påbörjats vilket till viss del kan förklaras av att fokus har varit på att skapa en gemensam grund som säkerställer att regionen uppfyller de lagkrav som ställs inom processen arbetslivsinriktad rehabilitering före det har varit möjligt att påbörja arbetet med utveckling av samverkan samt stöd till cheferna. Detta har inneburit en försening i relation till ursprunglig tidplan.

Utöver ovanstående ska ytterligare tre åtgärder ha påbörjats under perioden 2017-2018. Det är: 4) *Utveckla stöd till chefer för att identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska korttidsfrånvaro och förebygga långtidssjukskrivning*, 5) *Skapa förutsättningar för långtidssjukskrivna medarbetare, där rehabiliteringsmöjligheterna tillbaka till ordinarie tjänst eller arbetsuppgifter är uttömda, att få bättre förutsättningar att växla jobb eller yrke för att komma tillbaka i arbete genom att erbjuda möjligheter till omställning och karriärväxling* respektive 6) *Säkra att chefer har tillgång till kunskap om hur de aktivt kan arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning, antingen genom egen kompetens eller stöd från HR och Regionhälsan*.

En viktig del i arbetet med att identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska korttidsfrånvaro och förebygga långtidssjukskrivning (åtgärd nr 4) har varit att ge chefer stöd i en metod för ändamålet. Arbetsmetoden har initierats av Regionhälsan och genomförts tillsammans med ansvarig chef och verksamhetsnära HR-konsult. Under programperiodens första del har 33 stycken arbetsplatser genomfört så kallade inventeringsmöten med primärt syfte att minska sjukfrånvaron. Insatsen har pågått under 12 månader på respektive arbetsplats. Utöver det så genomförs inventeringsmöten för närvarande på ytterligare 22 arbetsplatser samt att två arbetsplatser har valt att pausa sitt arbete. Totalt har 57 arbetsplatser tagit del av arbetet till och med december 2018. Tolv nya arbetsplatser är inbokade för att starta upp sitt arbete under 2019. Metoden är utvecklad och ingår numera i Regionhälsans grunduppdrag. En diskussion behöver föras för att se om, och hur, arbetet med inventeringsmöten skulle kunna flyttas över och implementeras i HR-organisationen. En utvärdering av insatsen kommer att genomföras under 2019 på deltagande arbetsplatser för att se om målet om minskad sjukfrånvaro efter genomförd insats har uppnåtts.

Inom ramen för åtgärd fem har arbetet med att utveckla former för att söka och erbjuda medel för omställning från Omställningsfonden genomförts. Två projekt har förhandsgodkänts av Omställningsfonden varav ett nu har påbörjats i regionen. Ett flertal ytterligare insatser har identifierats och kommer under början på 2019 att lyftas för diskussion i samverkan med de fackliga organisationerna. Det finns även medel avsatta för att skapa förutsättningar för långtidssjukskrivna medarbetare, där rehabiliteringsmöjligheterna tillbaka till ordinarie tjänst eller arbetsuppgifter är uttömda, att få bättre förutsättningar att växla jobb eller yrke för att komma tillbaka i arbete genom att erbjuda möjligheter till omställning och karriärväxling. Det är ännu ingen medarbetare som har varit aktuell för erbjudande pga avslutad rehabilitering. För att se över varför dessa medel ännu inte har nyttjats och hur detta skulle kunna användas i regionen behöver partsgemensamma diskussioner föras. Detta kommer att initieras under första kvartalet 2019.

Arbetet med den sjätte åtgärden initierades under hösten 2018 och en planering av upplägg pågår. Åtgärden påbörjades senare än satt tidsplan. Detta kommer dock inte att påverka möjligheten avsluta åtgärden inom angiven deadline.

Två av åtgärderna är årligen återkommande under programperioden. Det är 7) *Erbjuda tidiga insatser till anställda som löper risk för långtidssjukskrivning* och 8) *Återkommande kartläggning utav medarbetare som är långtidssjukskrivna*. Inom ramen för den sjunde åtgärden har gruppinsatser erbjudits för medarbetare med

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

psykisk ohälsa och muskuloskeletala besvär, vilka är de två vanligaste sjukskrivningsorsakerna i regionen. Totalt har 25 stressgrupper erbjudits under perioden (2017: 10 stycken, 2018: 15 stycken). Totalt har tre nack- och rygg grupper genomförts (2017: 1 styck, 2018: 2 stycken). Samtliga grupper har 6-8 deltagare vilket innebär att ca 200 medarbetare deltagit i någon gruppsinsats under de senaste två åren. Under innevarande uppföljningsperiod har Regionhälsan utvärderat insatserna utifrån ett kundperspektiv. Under 2019 kommer kompletterande utvärderingar av insatserna att genomföras med fokus på effekt för att se om målet om att förebygga långtidssjukskrivning uppnås. Då sömnproblem är en tidig signal för psykisk ohälsa genomfördes även försök till att erbjuda riktade workshops för medarbetare med dessa problem. Dessa workshops har prövats men det föll inte väl ut då de var väldigt avgränsade. Istället har man säkerställt att sömn ingår som del av innehållet i stressgrupperna.

En kartläggning av långtidssjukskrivna medarbetare har genomförts under året (åtgärd nr 8). Vid inventeringstillfället undersöktes alla sjukfrånvaroärenden som var 300 dagar eller längre. Sammanställningen genomfördes på region- samt på förvaltningsnivå. Arbetet har genomförts av de verksamhetsnära HR-konsulterna tillsammans med ansvarig chef genom rehabiliteringsmöten och granskning av läkarintyg. Syftet med kartläggningen är att följa upp och säkerställa att aktuella handlingsplaner finns samt, vid behov, revidera och komplettera dessa insatser för att möjliggöra återgång i ordinarie alternativt annat arbete. Arbetet med att utveckla arbetssättet för att genomföra återkommande kartläggningar pågår. Båda åtgärderna är utförda enligt tidsplan.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Två av tre indikatorer visar på en minskning vilket är i enlighet med den riktning som indikatorn ska ta. En av indikatorerna ökar dock och det är det genomsnittliga antalet korttidsfrånvarodagar per anställd. Det genomsnittliga antalet korttidssjukfrånvarodagar (dag 1-14) per anställd har ökat från 6,6 dagar (2016) till 6,9 dagar (2018). Korttidssjukfrånvaron minskade något mellan 2016 och 2017 vilket betyder att ökningen från 2017 till 2018 har varit i genomsnitt 0,4 dagar/anställd. En sådan ökning motsvarar ca 2800 stycken korttidssjukfrånvarodagar på ett helt år och en ungefärlig kostnadsökning på 8,7 miljoner kronor. Samtliga förvaltningar, förutom en som ligger kvar på samma nivå, ökar sin korttidsfrånvaro mellan 2017 och 2018. Ökningen varierar mellan ca 0,1-2,5 dagar/anställd.

Den totala sjukfrånvaron minskar något under perioden och går från 7,3% (2016) till 7,0% (2018). Minskningen på den totala sjukfrånvaron är dock mindre än önskvärt för att på sikt kunna nå det måltal för sjukfrånvaro på 6 procent som är satt på regionövergripande nivå och som följs upp i ordinarie verksamhetsstyrning. Den största förändringen syns för indikatorn *Andel sjukfrånvarande som är 60 dgr eller mer* som minskar från 42,7% (2016) till 37,7% (2018).

Ett flertal av åtgärderna är utförda enligt angiven tidsplan vilket kommenterats mer i detalj ovan. Några av har dock endast genomförts för en del av organisationen (åtgärd nr 4 samt 7) och effekten av dem kan därför antas vara begränsad för det totala målvärdet. Två mer strukturellt viktiga åtgärder (nr 2 samt 3) har ännu inte avslutats enligt satt tidsplan vilka antas ha en betydelse för implementeringen av det förändrade rehabiliteringsarbetet som bygger på den nyligen reviderade rehabiliteringsprocessen. Detta kan ha betydelse för att inte ett bättre värde på indikatorn har uppnåtts under programmets första period då en implementering är avgörande för att resultat ska uppnås. Utvecklingen av indikatorerna är inte heller isolerat

Årlig uppföljning av program Arbetsmiljö, år 2018

till de åtgärder som genomförs inom ramen för Arbetsmiljöprogrammet utan kan även påverkas både positivt och negativt av andra insatser som genomförs parallellt i organisationen. Det är därför viktigt att utvärderingar genomförs av de insatser i handlingsplanen som är framtagna för att förebygga och minska sjukfrånvaro innan beslut om eventuell förändring kan fattas gällande pågående aktiviteter.

För att ett bättre resultat ska kunna uppnås behöver handlingsplanen ses över för att säkerställa att en genomtänkt prioritering görs i det fortsatta arbetet och vid val av kommande åtgärder. Det är även viktigt att säkerställa att rätt insatser erbjuds till både arbetsplatser och individer, att insatserna riktas dit där behoven finns (kostnadseffektivt resursutnyttjande) samt att åtgärderna innehåller en väl avvägd mix av aktiviteter riktade mot både organisation-, grupp- samt individnivå. För att sjukfrånvaron ska minska är det även viktigt att inte enbart de som blivit sjukskrivna återgår i arbete utan att regionen även förebygger sjukfrånvaro och därmed minskar inflödet till sjukförsäkringen. Genomgången av handlingsplanen syftar till att säkerställa att ovan nämnda aspekter är beaktade.

INTERN REFERENS

Rapporten ska hanteras i Regionstyrelsen vid februarisammanträdet året efter rapportåret. Det innebär leverans till sekretariatet enligt manusstopdatum i januari (runt mitten av januari). Ange datum för Rs nedan.

Denna rapport behandlas av Regionstyrelsen *år-mån-dag*

Diarienummer: RVxxxxxx