
Arbetsmiljöprogram 2017-2021

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, den partsgemensamma avsiktsförklaringen för friska arbetsplatser samt regionövergripande styrdokument och avser de regionövergripande åtgärder som behövs för att skapa förutsättningar för en hälsofrämjande arbetsplats. Samtliga åtgärder i handlingsplanen är identifierade som förbättringsområden inom de prioriterade målområdena.

Arbetsmiljöprogrammet började gälla den 1 juli 2017 och löper på till 31 december 2021. 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.

Den reviderade handlingsplanen är framtagen för perioden 1 juli 2019 till 31 december 2021. Revidering av handlingsplanen genomförs varje år med start 2019.

En övergripande sammanställning och uppföljning av arbetsmiljöprogrammets mål genomförs årligen i samband med Region Västmanlands årsredovisning samt följs upp i både Arbetsmiljörådet och den Centrala samverkansgruppen.

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

MÅLVÄRDEN PER ÅR

Programmets mål	Indikator	Mål-värde ¹	Nuläge ²
Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser där förutsättningar skapas för ett hållbart arbetsliv.	I: Andel arbetsplatser 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: Andel chefer som har kunskap om det hälsofrämjande perspektivet.	↗	62 stycken (2018) Baslinjevärde
Regionen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete av hög kvalitet	I: Andel chefer som bedriver att systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs.	↗	18 % (2018) Baslinjevärde
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

¹Här redovisas en steg för hur målvärdet ska utvecklas under programperioden, så att det sista året är framme vid uppsatt slutmål. Ange år och därefter målvärde (2018: xx %).

² Anges med senast möjliga värde och vilken tidpunkt/tidsspann som avses.

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

	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.		6,6 dgr (2016) 6,9 dgr (2018)
	I: Genomsnittlig sjukfrånvaro (%)		7,2% (2016) 7,0 % (2018)
	I: Andelen långtidssjuka (>60 dgr)		46,2 (2016) 37,7 % (2018)

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

Programmets mål	Åtgärd	Ansvar	Tidplan ³
Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser där förutsättningar skapas för ett hållbart arbetsliv.	Utbildning om hälsofrämjande arbetsplatser till HR-funktionen för att kvalitetssäkra stödet till regionens chefer.	Arbetsmiljöstrateg, processledare Hälsofrämjande arbetsplats	2019
	Genomföra aktiviteter utifrån kommunikationsplanen för en hälsofrämjande arbetsplats.	Arbetsmiljöstrateg, processledare Hälsofrämjande arbetsplats	2019-2021
	Uppmärksamma hälsofrämjande arbetsplatser i regionen genom Region Västmanlands arbetsmiljöpris "Solrosen".	Arbetsmiljöstrateg, Centrum för kommunikation	2019-2021
	Se över möjligheterna till ett mer kostnadseffektivt nyttjande av stödresurser mha ett riktat stöd till verksamheter med identifierat behov, sk riskgrupporienterat arbetssätt.	Arbetsmiljöstrateg	2019-2021
Kunskap ska spridas bland medarbetare och chefer om vilka faktorer som bidrar till en hälsofrämjande arbetsplats med fokus på friskfaktorer och helhetssyn på hälsa.	Information och implementering av hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper samt stabsfunktion.	HR-chefer, HR-konsulter	2020-2021
	Ta fram och implementera en modell för att arbeta med en hälsofrämjande arbetsplats som kan användas på flera nivåer i organisationen.	Arbetsmiljöstrateg, processledare Hälsofrämjande arbetsplats	2019-2020
	Utveckla utbildning för samtliga medarbetare om hälsofrämjande arbetsplats.	Processledare Hälsofrämjande arbetsplats, Regionhälsan	2019

³ Ange kvartal (Q1, Q2 o.s.v.), månad eller datum

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

Regionen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete av hög kvalitet	Säkerställa att nödvändiga styr- och stöddokument inom arbetsmiljöområdet samt arbetssätt finns som skapar förutsättningar för ett arbetsmiljöarbete av hög kvalitet.	Arbetsmiljöstrateg, Processledare SAM	2019-2020
	Vidareutveckla rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön.	Processledare SAM	2019-2020
	Implementera arbetssätt för att systematiskt inkludera diskrimineringsgrunder i det förebyggande och främjande arbetet inom arbetsmiljörådet.	Arbetsmiljöstrateg, processledare SAM	2019-2021
	Stärka ledningsgruppernas kompetens i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Arbetsmiljöstrateg, HR-chefer, HR-konsulter	2020-2021
	Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet.	Arbetsmiljöstrateg, enhetschef HR-service, Regionhälsan	2019-2020
	Systematisera en verktygslåda till chefer för användning i det dagliga arbetsmiljöarbetet.	Processledare Hälsofrämjande arbetsplats, Processledare SAM och Processledare arbetslivsinriktad rehabilitering	2019-2021
Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete	Erbjuda gemensam samverkansutbildning till regionens samverkansgrupper.	Partsgemensam arbetsgrupp på uppdrag av CSG	2019-2021
	Vidareutveckla arbetsplatsens samverkansarbete.	Partsgemensam arbetsgrupp på uppdrag av CSG	2019-2021
	Sprida kunskap om skyddsombudens roll och uppdrag.	Partsgemensam grupp från Arbetsmiljörådet	2020-2021
Chefer har goda förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet	Vidareutveckla rutiner vid samt utbildningsinsatser inför fördelning av arbetsmiljöuppgifter.	Arbetsmiljöstrateg, Processledare SAM	2019-2020
	Utreda vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef och ta fram riktvärden för regionen.	HR-strateg Centrum för HR	2019-2020

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

	Implementera verktyg för sjukfrånvarooanalys inklusive kostnader för sjukfrånvaro i den ekonomiska styrningen och uppföljningen.	Arbetsmiljöstrateg, HR-controller CHR, Controller CEVA	2019-2021
Regionen har en rehabiliteringsprocess av hög kvalitet i samverkan med berörda aktörer	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.	Processledare arbetslivsinriktad rehabilitering	2019-2021
	Vidareutveckla samverkan mellan berörda aktörer i sjukskrivningsprocessen för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete.	Arbetsmiljöstrateg, Processledare arbetslivsinriktad rehabilitering	2020-2021
	Erbjuda stöd till chefer för att identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska korttidsfrånvaro och förebygga långtidssjukskrivning.	Regionhälsan, HR-konsulter	2019-2021
	Erbjuda tidiga insatser till anställda som löper risk för långtidssjukskrivning.	Regionhälsan	2019-2021
	Utveckla stöd till chefer och medarbetare för att möjliggöra hållbar återgång i arbete efter sjukskrivning.	Processledare arbetslivsinriktad rehabilitering, Regionhälsan	2019-2021
	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 via TLO-KL.	Förvaltningarna, HR-konsulter	2019

INTERN REFERENS

REFERENSER

Region Västmanlands program för arbetsmiljö nr 38355 [\[Länk\]](#)