
Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

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 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. Nuvarande handlingsplan började gälla 1 juli 2019 med olika aktiviteter som är framtagna för att stödja måluppfyllelse i de olika målområden som ingår i programmet.

MÅL OCH INDIKATORER

I tabellen nedan presenteras de mål samt indikatorer som ingår i programmet. 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.

Det värde som nämns inom parantes 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". De indikatorer som innehåller ett "-" är sådana som inte går att följa vid årets uppföljning. Samtliga indikatorer kommenteras under respektive mål nedan.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

Programmets mål	Indikator	Årets mål- värde	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) 55% (2019)
	I: Andel arbetsplatser som har hälsoteam	↗	23% (2018) 26% (2019)
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) 35 stycken (2019) – <i>dvs totalt 97 chefer</i>
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) 29% (2019)
Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete	I: Andel samverkansgrupper som bedriver ett effektivt samverkansarbete.	-	-
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.	↗	88% (2018) 96% (2019)
	I: Andel chefer som har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete.	↗	70% (2018) 83% (2019)
	I: Andel chefer som har ett rimligt antal medarbetare i relation till verksamhetens art och uppdrag.	-	-
Regionen har en rehabiliteringsprocess av hög kvalitet i samverkan med berörda aktörer	I: Genomsnittligt antal korttidsfrånvarodagar per anställd.	↘	6,9 dgr (2018) 6,6 dgr (2019)
	I: Genomsnittlig sjukfrånvaro (%)	↘	7,0 % (2018) 6,9% (2019)
	I: Andelen långtidssjuka (≥60 dgr)	↗	37,7 % (2018) 37,9% (2019)

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

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. Det samlade resultatet visar att indikatorerna för respektive målområde rör sig i önskad riktning. Ett undantag finns och det är andelen av den totala sjukfrånvaron som är 60 dagar eller mer där indikatorn ökar något. Indikatorn för målområdet *Samverkan* har inte varit möjlig att följa upp under året.

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*.

Uppföljning avvikelser åtgärder 2018 års rapport

Vid föregående års uppföljning rapporterades det att de två åtgärder som i den tidigare handlingsplanen hade deadline 2018; 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*, inte hade avslutats inom planerad tidsplan. Under 2019 har det verktyg som tidigare inte varit klart nu slutförts. Pga behov av att prioritera tid för aktiviteter kopplat till omorganisationen har utbildningstillfället som planerats in för HR-organisationen under hösten 2019 flyttats till våren 2020. Åtgärd 3) *Utveckling av kommunikationsplan för att sprida kunskap om hälsofrämjande arbetsplats* har genomförts under året och resulterat i en första version av kommunikationsplan som framöver kontinuerligt kommer att följas upp och, vid behov, revideras.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

Under året har det arbetats med tre huvudsakliga åtgärder kopplat till mål ett. Det är åtgärd 1) *Uppmärksamma hälsofrämjande arbetsplatser i regionen genom Region Västmanlands arbetsmiljöpris "Solrosen"*, 2) *Genomföra aktiviteter utifrån kommunikationsplanen för en hälsofrämjande arbetsplats* samt 3) *Se över möjligheterna till ett mer kostnadseffektivt nyttjande av stödresurser mha ett riktat stöd till verksamheter med identifierat behov, sk riskgruppsbaserat arbetssätt*. Inom ramen för den första åtgärden har ett samarbete med Centrum för Kommunikation genomförts där årets finalister i Solrosen uppmärksammades i sociala medier (Instagram samt Facebook) i syfte att synliggöra dessa arbetsplatser samt sprida goda exempel på det arbetsmiljöarbete som bedrivs i regionen. Inläggen uppmärksammades av många och mottogs väldigt positivt. Samarbetet kommer att vidareutvecklas under 2020. Som en del av åtgärd två har en film om Region Västmanland som hälsofrämjande arbetsplats utvecklats i samarbete med Centrum för Kommunikation. Filmen ska stödja i arbetet med att sprida kunskap om vad en hälsofrämjande arbetsplats är. Denna aktivitet har skett parallellt med framtagandet av regionens modell och utbildning för hälsofrämjande arbetsplats, se beskrivning nedan under mål två. Arbetet med att ta fram förutsättningarna för att kunna implementera ett riskgruppsbaserat arbetssätt påbörjades under 2019 där ett flertal personer i arbetsgruppen genomgick en utbildning på SKR för hur ett sådant arbetet ska kunna läggas upp. En pilottest

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

av den metod som används för att identifiera arbetsplatser med hög eller ökande sjukfrånvaro genomfördes på en av förvaltningarna för att säkerställa att metoden var tillämpbar. Initial förankring av arbetssättet har genomförts i HR-organisationen under året. Det har även resulterat i att arbetssättet är ett prioriterat utvecklingsarbete vilket nämns i regionplan 2020-2022.

Den fjärde åtgärden 4) *Utbildning om hälsofrämjande arbetsplats till HR-funktionen för att kvalitetssäkra stödet till regionens chefer* har kommenterats under rubriken ovan.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Indikatorerna visar att såväl andelen som *genomför hälsofrämjande arbetsplatsträffar som inbjuder till delaktighet* som andelen *arbetsplatser som har hälsoteam* ökat under 2019. Andelen som genomför hälsofrämjande arbetsplatsträffar har ökat från 53% till 55%. Ökningen är liten men går i rätt riktning. Ett fortsatt arbete med att förbättra delaktighet ingår som en del av aktiviteterna i arbetsmiljöprogrammets handlingsplan på strukturell nivå samt i handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningen. Regionhälsan erbjuder även ett stöd till arbetsplatser i deras hälsofrämjande arbete vilket riktar sig mot gruppnivå. Andelen hälsoteam har ökat från 23% till 26% sedan 2018 (11% under 2017).

Utifrån ovanstående görs bedömningen att ingen förändring i handlingsplanen behöver genomföras under 2020 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.*

Uppföljning avvikelser åtgärder 2018 års rapport

I föregående års uppföljning rapporterades det att åtgärden 1) *Information om hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper samt stabsfunktion* skulle ha påbörjats under 2018 vilket vid den tidpunkten inte hade skett. Under 2019 har arbetet med att identifiera behov av målgruppsanpassat budskap påbörjats. Detta är en del av arbetet som ingått i utvecklingen av kommunikationsplanen. Arbetet kommer framöver att behöva samordnas med övriga pågående aktiviteter, tex implementeringen av samverkansavtalet, vilket även innefattar att regionen ska arbeta utifrån konceptet hälsofrämjande arbetsplats.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

Tre åtgärder har beslutats för att nå målområde 2. Dessa är 1) *Utveckla utbildning för samtliga medarbetare om hälsofrämjande arbetsplats*, 2) *Ta fram och implementera en modell för att arbeta med hälsofrämjande arbetsplats som kan användas på flera nivåer i organisationen* samt 3) *Information och implementering av hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper samt stabsfunktion.*

Utbildningen till medarbetare pilottestas av målgruppen under första kvartalet 2020 för att kort därpå kunna läggas upp på Kompetensplatsen. I samband med det så kommer även information om utbildningen att inkluderas i regionens styrande och stödjande dokument. Utbildningen har utarbetats parallellt med den

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

andra aktiviteten samt den film som nämnts tidigare. Med modellen följer en grafisk profil som kommer tydliggöra vad hälsofrämjande arbetsplats innebär, hur de olika delarna hör ihop och tillsammans bidrar till att skapa en hälsofrämjande arbetsplats. Syftet är att förtydliga och förenkla för chefer och medarbetare i deras gemensamma arbete på arbetsplatsen. Modellen är nu framtagen och arbetet med implementering av denna påbörjas under 2020.

I samband med fastställande av den uppdaterade versionen av handlingsplanen (2019-2021) så beslutades att den tredje aktiviteten skulle påbörjas under 2020. Det var ett resultat av det arbete med behovsinventering som genomfördes i samband med utvecklingen av kommunikationsplanen. Arbetet pågår enligt plan.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Antalet chefer som fått kunskap genom formell utbildning fortsätter att öka vilket är i enlighet med önskad riktning. För att säkerställa att kunskap även sprids till chefer som tidigare gått den utbildning där kunskapen inkluderas och följs upp, fortsätter arbetet med att sprida kunskapen även via de övriga inplanerade åtgärderna. För att säkerställa, samt tillgängliggöra kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete, bör möjligheterna till att ta fram en e-utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud ses över. En sådan skulle tillgängliggöra den teoretiska kunskapen även för chefer som tidigare gått den grundläggande utbildningen men har ett behov av att uppdatera sina kunskaper. En e-utbildning skulle behöva kompletteras med praktiska moment och övningar för att skapa förståelse för hur arbetet ska bedrivas i praktiken.

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.*

Uppföljning avvikelser åtgärder 2018 års rapport

Under året påbörjades ett arbete med den åtgärd som tidigare rapporterats som en avvikelse: 1) *Vidareutveckla rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön.* Ett flertal partsgemensamma dialoger och workshops har arrangerats tillsammans med systemförvaltningen för Synergi, vilket är regionens avvikelsehanteringssystem, för att identifiera behov och förbättringar i det IT-stöd som används för att rapportera och följa upp tillbud, olyckor och ohälsa. Arbetet med att se över rutiner och arbetssätt fortsätter enligt tidsplan. Under året har även åtgärden 2) *Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet* påbörjats. Arbetet är utformat som ett gemensamt uppdrag mellan HR och Regionhälsan där nuläge, önskat läge, gap mellan nuläge och önskat läge kartläggs. Utifrån det tas sedan en handlingsplan fram.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

I handlingsplanen finns sex övergripande åtgärder upptagna som stöd för målområdet.

Under året har ett flertal aktiviteter genomförts inom ramen för åtgärd 1) *Säkerställa att nödvändiga styr- och stöddokument inom arbetsmiljöområdet samt arbetssätt finns som skapar förutsättningar för ett arbetsmiljöarbete av hög kvalitet.* Riktlinjen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har fastställts samt en

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

instruktion till stöd för hur man genomför undersökningar i arbetsmiljön har utvecklats. Utöver det har en ny instruktion för Första hjälpen och krisstöd på arbetsplatsen samt medarbetares bortgång utvecklats. Arbetet med att kvalitetssäkra regionens process och stöddokument för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier har fortsatt där instruktionen har förenklats och förtydligats samt en reviderad checklista för första samtal tagits fram. Under slutet på 2019 samverkades regionövergripande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Inom ramen för åtgärd 2) *Vidareutveckla rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön* har det under året genomförts ett utvecklingsarbete tillsammans med systemförvaltningen för Synergi (se mer information ovan). Arbetet med att kvalitetssäkra rutiner och arbetssätt påbörjades under hösten 2019. Detta resulterade i ett behov av att genomföra en processkartläggning. Detta arbetet påbörjas under 2020.

Under hösten 2019 fastställdes det arbetssätt som ska ligga till grund för regionens arbete med aktiva åtgärder för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier vilket har varit en förutsättning för att kunna arbeta med åtgärden 3) *Implementera arbetssätt för att systematiskt inkludera diskrimineringsgrunderna i det förebyggande och främjande arbetet inom arbetsmiljöområdet*. Utifrån detta pågår nu ett arbete med att undersöka, analysera och därefter ta fram åtgärder inom området arbetsförhållanden. Arbetet utgår ifrån den organisationsövergripande nivån för att ta fram de verktyg och underlag för kunskap som chefer behöver för att kunna bedriva arbetet på arbetsplatsen.

Åtgärden 4) *Stärka ledningsgruppernas kompetens i det systematiska arbetsmiljöarbetet* är inplanerad att starta först 2020 och har ännu inte påbörjats. I arbetet med att 5) *Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet* har ett flertal olika aktiviteter genomförts. En övergripande kartläggning av HR:s och Regionhälsans roller och uppdrag inom arbetsmiljöområdet har påbörjats. Under året har även ett gemensamt utvecklingsarbete mellan HR och Regionhälsan gällande stöd vid hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier skett. Detta har innefattat gemensam utbildning inom området samt en workshop om roller och uppdrag vilket har bidragit till en tydlighet i rollfördelning inom denna del. Under året har det skett en ytterligare översyn av Regionhälsans uppdrag för att tydliggöra deras uppdrag och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet. Anpassningen har tagit hänsyn till de ändrade skattereglerna för förmånsbeskattning av tjänster som klassificeras som hälso- och sjukvård samt de reviderade reglerna om medicinska kontroller i arbetslivet.

Aktiviteter som skett inom ramen för åtgärden 6) *Systematisera en verktygslåda till chefer för användning i det dagliga arbetsmiljöarbetet* har innefattat att ta fram ett informationsmaterial om kränkande särbehandling till chefer samt ett material för användning på arbetsplatsträffar. Till detta har det även tagits fram ett verktyg som kan användas för att förebygga kränkande särbehandling. I arbetet med hälsosamma arbetstider i yrken som arbetar skift har det tagits fram en film som kan användas som diskussionsunderlag på arbetsplatsen. Utöver detta har den allmänna skyddsron den kompletterats med frågor om digital arbetsmiljö samt så har en särskild skydds rond för chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö tagits fram.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Andelen chefer som bedriver att systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs har ökat från 18% till 29% vilket är i enlighet med önskad riktning. Det finns ett behov av att fortsätta implementeringen av arbetsmiljöarbetet för att förbättra kvaliteten för att fler arbetsplatser ska bedriva ett SAM av hög kvalitet. Ingen revidering av åtgärder inom handlingsplanen ses som nödvändiga utan de åtgärder som redan vidtagits i tidigare handlingsplan, samt de som finns inplanerade, förväntas bidra till önskad förbättring.

Mål 4: Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete

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

Uppföljning avvikelser åtgärder 2018 års rapport

Ingen avvikelse kopplat till planerade åtgärder rapporterades för detta målområde.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

I den reviderade handlingsplanen finns tre identifierade åtgärder som förväntas bidra till ett bättre och mer effektivt samverkansarbete. Aktiviteter som genomförts inom ramen för den första åtgärden 1) *Erbjuda gemensam samverkansutbildning till regionens samverkansgrupper* - har innefattat framtagande av informationsmaterial om samverkansavtalet samt filmer som beskriver vad samverkan handlar om. För närvarande pågår arbetet med att planera innehåll och upplägg på utbildning. Ingen riktad åtgärd har ännu genomförts inom ramen för den andra åtgärden 2) *Vidareutveckla arbetsplatsens samverkansarbete*. Den tredje åtgärden 3) *Sprida kunskap om skyddsombudens roll och uppdrag* ska enligt plan påbörjas först under 2020, men inleddes redan hösten 2019 med en föreläsning om skyddsombudens roll och uppdrag som genomfördes av en extern föreläsare. Arbetet fortsätter under 2020.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Som redan kommenteras i 2018 års uppföljning av programmet har denna indikator inte varit möjlig att följa upp pga att den enkät som tidigare använts för att utvärdera samverkansarbetet har ersatts med kortare och mer frekvent lokal utvärdering i dialogform. Det gör att det inte finns en samlad sammanställning av utvärderingen att tillgå.

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*.

Uppföljning avvikelser åtgärder 2018 års rapport

I samband med uppföljningen av handlingsplanen 2018 rapporterades avvikelser för samtliga av de åtgärder som fanns inskrivna. Under 2019 har ett arbete med samtliga punkter påbörjats vilket innebär att avvikelserna har hanterats.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

De tre åtgärder som ska bidra till målet att chefer har goda förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet är 1) *Vidareutveckla rutiner vid, samt utbildningsinsatser inför, fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, 2) *Utröda vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef och ta fram riktvärden för regionen*, 3) *Implementera verktyg för sjukfrånvaroanalys inklusive kostnad för sjukfrånvaro i den ekonomiska styrningen och uppföljningen*.

Under 2019 har det genomförts en kartläggning strukturen för uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter för att säkerställa att den är tydlig (åtgärd nr 1). Detta har skett genom en kartläggning av innehåll i befintliga styrande och stödjande dokument. Parallellt med detta har det även pågått ett arbete med att se över rutiner samt mallar för uppgiftsfördelning i arbetsmiljö. Detta ska resultera i kvalitetssäkrade dokument som förtydligar vilka uppgifter chefen har ansvar för inom arbetsmiljöområdet.

Under hösten genomfördes en mindre litteraturgenomgång för att identifiera vad som enligt forskningen är ett rimligt antal medarbetare per chef. Det visade att det saknas kunskap om vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef. Detta då det påverkas av ett flertal olika faktorer såsom typ av verksamhet och vilka mål som ska uppnås, kontext i vilken organisationen verkar, medarbetarnas kompetens, hur arbetsgruppen fungerar, chefs ledarerfarenhet samt det stöd som chefen har tillgång till. För att kunna ta ställning till vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef behöver detta sättas i relation till de förutsättningar som chefer har i sin helhet. Under 2020 fortsätter arbetet med att ytterligare förbättra förutsättningarna för chefs- och ledaruppdraget i regionen. I samband med detta planeras en nulägeskartläggning att genomföras där frågan om antalet medarbetare per chef kommer att belysas.

Arbetet med åtgärd nr 3 har fortlöpt under 2019 och resulterat i ett underlag till uppföljningsrapport som ger möjlighet att löpande följa upp kostnad för kort- respektive lång sjukfrånvaro på samtliga organisatoriska nivåer i regionen. En beställning på rapporten lämnades in under hösten 2019. Arbetet med att utveckla sjukfrånvaroanalys och kopplingen till den ekonomiska styrningen kommer framöver vara en del i det utvecklingsarbete som genomförs mellan HR och ekonomi med syfte att möjliggöra en bättre personalekonomisk analys.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Vid föregående års programuppföljning kommenterades möjligheterna att följa upp indikatorerna i detta målområde då det vid uppföljningstillfället inte var möjligt att genomföra. Åtgärden var att se över målområdet under 2019 för att säkerställa att indikatorerna är möjliga att följa upp. Detta har genomförts och resulterat i att både den första och andra indikatorn går att följa över tid.

Indikatorn *Andel chefer som har fått information om det arbetsmiljöansvar som medföljer en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter* ökar från 88% (2018) till 96% (2019). Även indikatorn *Andel chefer som har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete* ökar från 70% (2018) till 83% (2019). Båda indikatorerna förflyttar sig i önskad riktning.

Den tredje indikatorn *Andel chefer som har ett rimligt antal medarbetare i relation till verksamhetens art och uppdrag* är fortfarande inte möjlig att följa upp.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

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)*.

Uppföljning avvikelser åtgärder 2018 års rapport

Ett flertal avvikelser i tidsplanen redogjordes för i samband med uppföljningen 2018. Under 2019 har arbetet med åtgärden *Vidareutveckla samverkan mellan medarbetare, arbetsgivare och fack, Regionhälsan, Försäkringskassan samt hälso- och sjukvård för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete* delvis påbörjats där det initialt har prioriterats tid för utveckling av samverkan med Regionhälsans. En kontakt har även tagits med Försäkringskassan samt hälso- och sjukvården för ett första inledande samtal om hur detta skulle kunna genomföras. Arbetet med åtgärden *Utveckla stöd till chefer och medarbetare för att möjliggöra hållbar återgång i arbete efter sjukskrivning* kvarstår. Utöver detta rapporterades det även avvikelser för åtgärden *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 *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*. Uppföljning av orsaker till att uteblivna omställningsinsatser för medarbetare inom avsedd åtgärd genomfördes partsgemensamt under våren 2019. Arbeta med att utveckla stöd till chefer utifrån rehabilitering och anpassning har genomförts under 2019.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

Sex åtgärder finns i handlingsplanen för perioden 2019-2021. Inom åtgärd 1) *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*, har det under året genomförts kontinuerlig kompetensutveckling av HR-konsulter i den reviderade rehabiliteringsprocessen och den arbetsrättsliga del som gäller inom området. Detta har skett i syfte att ge cheferna ett bättre stöd. Instruktionen för arbetslivsinriktad rehabilitering har reviderats och den informationsfolder om arbetslivsinriktad rehabilitering som riktar sig till medarbetare har uppdaterats. För att få ett bättre underlag från de arbetsförmågebedömningar som genomförs i samband med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen har en kvalitetssäkring av processen skett tillsammans med leverantören. Utöver detta har det genomförts en kartläggning av arbetssätt i samband med rehabiliteringsärenden kopplat till alkohol. Arbetet med att se över hur detta ska fungera bättre framöver fortsätter under 2020. Utöver detta har det under året även genomförts en kartläggning och uppföljning av medarbetare som är långtidssjukskrivna (365 dagar eller mer) för att säkerställa att aktuell och uppdaterad handlingsplan för återgång i arbete finns. Detta bidrar till att säkerställa att chefer som har medarbetare, vilka varit sjukskrivna under en längre period, har stöd i ärenden som ofta är långa och komplexa.

Arbetet inom den andra åtgärden 2) *Vidareutveckla samverkan mellan berörda aktörer i sjukskrivningsprocessen för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete*, har som nämnts tidigare, fokuserat på utveckling av samverkan mellan HR och Regionhälsan. Kontakt med Försäkringskassan och representant för hälso- och sjukvården, utifrån arbetet med vårdens rehabiliteringskoordinatorer, har initierats och ett första möte genomförs under första kvartalet 2020. Precis som tidigare år har det under 2019, inom ramen för åtgärd 3) *Erbjuda stöd till chefer för att identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska*

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2019

korttidssjukfrånvaro och förebygga långtidssjukskrivning, funnits möjlighet för chefer att få stöd från HR och Regionhälsan i genomförande av så kallade inventeringsmöten. Denna möjlighet har nyttjats av 22 enheter under 2019. Som komplement till de övergripande åtgärder som skett har det under året fortsatt erbjudits riktade insatser till medarbetare i risk för sjukskrivning pga psykisk ohälsa och/eller nack-/ryggbesvär (åtgärd nr 4) *Erbjuda tidiga insatser till anställda som löper risk för långtidssjukskrivning*). Dessa diagnosgrupper, dvs psykiska psykdomar samt muskuloskeletal besvär, utgör ca 2/3 av samtliga sjukskrivningar i regionen. Under 2019 har det genomförts 14 stycken stresskurser, varav två kurser med enbart chefer. Totalt har 85 medarbetare deltagit. Fyra nack-/ryggkurser har genomförts under 2019 med totalt 35 deltagare.

Under 2020 kommer arbetet med åtgärd 5) *Utveckla stöd till chefer och medarbetare för att möjliggöra hållbar återgång i arbete efter sjukskrivning*, att sätta igång då detta inkluderas som en del i det riskgruppsbaserade arbetet. Individer som varit långtidssjukskrivna tillhör en av riskgrupperna pga att tidigare sjukskrivning är en av de vanligaste riskfaktorerna för framtida sjukskrivning.

När det gäller åtgärd nummer 6) *Skapa förutsättningar för långtidssjukskrivna medarbetare, där rehabiliteringsmöjligheterna tillbaka till ordinarie tjänst eller arbetsuppgifter är uttömda, att få bättre förutsättningar för att växla jobb eller yrke för att komma tillbaka i arbete genom att erbjuda möjligheter till omställning och karriärväxling via TLO-KL*, har tre medarbetare i regionen erbjudits insatser inom ramen för avtalet TLO-KL, Omställningsfonden, under 2019.

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. Den totala sjukfrånvaron minskar något under perioden och går från 7,0% (2018) till 6,9% (2019). Även indikatorn genomsnittligt antal korttidssjukfrånvarodagar (dag 1-14) per anställd minskar under 2019, efter att ha ökat under en period. Antalet genomsnittliga dagar går från 6,9 dagar (2018) till 6,6 dagar (2019). Andel som är sjukskrivna 60 dagar har minskat under flera år och ligger i år på ungefär samma siffror som föregående år, dvs 37,7% (2018) vs 37,9% (2019). En jämförelse med andra regioner visar att Region Västmanland har en låg andel sjukskrivningar som är 60 dagar eller mer och att indikatorn troligtvis ligger på en rimligt låg nivå..

Ett fortsatt arbete pågår med planering, vilket aviserades i föregående års rapport, för 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.

INTERN REFERENS

Denna rapport behandlas av Regionstyrelsen 2020-XX-XX.

Diarienummer: RVXXXXXX