
Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

INLEDNING

Arbetsmiljön påverkar kvaliteten i vår verksamhet och vår förmåga att attrahera och behålla personal, på både kort och lång sikt. De utmaningar som regionen, i likhet med andra verksamheter i offentlig sektor, har att hantera kräver ett helhetsgrepp för utvecklingen av arbetsmiljön. För att göra det arbetar Region Västmanland utifrån målsättningen att vara en hälsofrämjande arbetsplats med låg och stabil sjukfrånvaro. Det innebär att vi vill uppnå våra verksamhetsmål samtidigt som vi skapar en god arbetsmiljö och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för regionens medarbetare. Utgångspunkten i ett sådant arbete är forskning om faktorer som kännetecknar en hälsofrämjande arbetsplats. I regionen har vi valt att benämna dessa som framgångsfaktorer.

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 sedan dess har det genomförts ett flertal aktiviteter som rapporterats i tidigare uppföljningar av programmet (år 2018 samt år 2019). Nuvarande handlingsplan började gälla 1 juli 2019 med olika aktiviteter framtagna för att stödja måluppfyllelse i de olika målområden som ingår i programmet. I denna rapport redovisas arbetet som genomfördes under 2020 samt presenteras de förslag på aktiviteter som behöver prioriteras under programmets sista år tillsammans med ett förslag på reviderad handlingsplan.

Inför årets arbete prioriterades ett fåtal aktiviteter från handlingsplanen inom tre av programmets beslutade målområden för att fokusera programmet resurser. Detta i syfte att få bättre framfart. De områden som prioriterades var:

- Målområde 1 – Attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser
- Målområde 2 – Kunskap ska spridas om Hälsofrämjande arbetsplats, samt
- Målområde 3 - Systematiskt arbetsmiljöarbete av hög kvalitet

Precis som i många andra områden har Covid-19 pandemin påverkat det arbete som planerades inom programmet under år 2020, men det har även påverkat det förslag till fortsatt arbete under 2021. Då det är aktuellt kommenteras detta särskilt under respektive målområde.

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 2020

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) 52% (2020)
	I: Andel arbetsplatser som har hälsoteam	↘	23% (2018) 26% (2019) 25% (2020)
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 st (2018) 35 st (2019) 18 st (2020) <i>dvs totalt 115 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) 40% (2020)
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) 92% (2020)
	I: Andel chefer som har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete.	↗	70% (2018) 83% (2019) 84% (2020)
	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) 10,5 dgr (2020)
	I: Genomsnittlig sjukfrånvaro (%)	↘	7,0 % (2018) 6,9% (2019) 8,1% (2020)
	I: Andelen långtidssjuka (≥60 dgr)	↗	37,7% (2018) 37,9% (2019) 26,8% (2020)

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

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 i årets uppföljning visar att utvecklingen i flera delar inte går i önskad riktning. Det gäller i huvudsak de indikatorer som till stor del har påverkats av olika konsekvenser av Covid-19 pandemin. Indikatorn för målområdet *Samverkan* samt en av indikatorerna för målområdet *Chefer har goda förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet* har inte varit möjlig att följa upp under året.

Såväl prioriteringar samt uppföljning av åtgärder i handlingsplanen 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

Detta målområde är en av de målområden som prioriterades för 2020.

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 i tidigare års rapport

De tidigare avvikelser som rapporterats gällande 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*, har hanterats under 2020.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

Handlingsplanen innehåller fyra åtgärder inom detta målområde: 1) *Utbildning om hälsofrämjande arbetsplatser till HR-funktionen för att kvalitetssäkra stödet till regionens chefer*, 2) *Genomföra aktiviteter utifrån kommunikationsplanen för en hälsofrämjande arbetsplats*, 3) *Uppmärksamma hälsofrämjande arbetsplatser i regionen genom Region Västmanlands arbetsmiljöpris "Solrosen"*, samt 4) *Se över möjligheterna till ett mer kostnadseffektivt nyttjande av stödresurser mha ett riktat stöd till verksamheter med identifierat behov, sk riskgrupporienterat arbetssätt*.

Utbildning om Hälsofrämjande arbetsplats, utifrån den utveckling som genomförts inom ramen för Arbetsmiljöprogrammet, genomfördes för regionens HR-chefer och verksamhetsnära HR-konsulter i slutet av 2020.

För att uppmärksamma årets vinnare av Solrosen har vi i år valt att göra en film där de berättar om sitt arbete och ger exempel på vad de gör som är exempel på framgångsfaktorer för en hälsofrämjande arbetsplats. Filmen kommer att släppas i samband med prisceremonin i Regionfullmäktige.

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. Ett flertal aktiviteter var planerade att genomföras utifrån den framtagna kommunikationsplanen men pga att arbetet i programmet avstannades under perioden mars-augusti har detta inte varit möjligt.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

Det fortsatta arbetet med att konkretisera hur ett riskgruppsorienterat arbetssätt, med fokus på stöd till arbetsplatser med hög eller ökande sjukfrånvaro, skulle kunna anpassas till den struktur och de förutsättningar som finns i regionen var prioriterat för 2020. Även denna åtgärd pausades under första vågen i pandemin pga behovet att hantera de nya arbetsmiljöfrågor som uppstod. Under hösten återupptogs arbetet vilket resulterade i en övergripande plan för hur arbetet ska kunna genomföras i regionen. Arbetet fortsätter under 2021 och arbetssättet, som innebär ett stöd till arbetsplatser för analys av orsaker till sjukfrånvaro inkl framtagande av åtgärder för att hantera dessa, kommer att pilottestas under hösten 2021.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Båda indikatorerna har minskat under 2020. Under året har många verksamheter haft svårt att hitta former för en fungerande APT när restriktioner införts i försök att begränsa smittrisker mellan medarbetare. Det är möjligt att det är en förklaring till att indikatorn går i fel riktning. Antalet hälsoteam som finns i regionen är till antalet detsamma som för 2019. En förklaring till att andelen arbetsplatser som har hälsoteam har minskat beror på att antalet arbetsplatser i år till antalet är fler än för 2019 samt att inga nya hälsoteam har startats upp under året. Uppföljningen som genomfördes nyligen visade på att alla insatser som Regionhälsan planerade att genomföra för nya och befintliga Hälsoteam avbokades.

För att stödja möjligheten till ökad delaktighet för medarbetare kommer delaktighet vara ett prioriterat förbättringsområde utifrån medarbetarundersökningen även under 2021. Utöver det behöver det fångas upp och spridas goda exempel på hur verksamheter kan få till en APT som bjuder in till delaktighet även under de omständigheter som vi befinner oss i. För att få igång regionens hälsoteam kommer Regionhälsan att erbjuda enskilda uppstartsmöten för nya Hälsoteam när det passar dem (har tidigare genomförts gemensamt för flera Hälsoteam i en strukturerad utbildning) samt tillhandahålla vidareutvecklingsdagar för befintliga Hälsoteam. I övrigt kvarstår åtgärderna 2 och 4 utifrån handlingsplanen ovan som fortsätter under 2021.

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

Detta målområde är en av de målområden som prioriterades för 2020.

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

Uppföljning avvikelser åtgärder tidigare års rapport

Åtgärden 1) *Information om hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper samt stabsfunktion* som tidigare noterades som en avvikelse har fortfarande inte påbörjats.

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 lanserades under första kvartalet 2020 och finns nu tillgänglig för samtliga medarbetare att gå individuellt eller genomföras i gemensamt på arbetsplatsen via Kompetensplatsen.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

En grafisk profil som ska bidra till att tydliggöra vad en hälsofrämjande arbetsplats innebär, hur de olika delarna hör ihop och tillsammans bidrar till att skapa en hälsofrämjande arbetsplats, har tagits fram i samarbete med Centrum för Kommunikation. Den grafiska profilen kommer att användas i olika material i relevanta sammanhang för att förtydliga och förenkla för chefer och medarbetare i deras gemensamma arbete på arbetsplatsen, tex i utbildningar, presentationsmaterial mm. Den planerade implementeringen av modellen pausades under 2021 men genomförs i begränsad omfattning under 2021 med stöd av aktiviteterna i kommunikationsplanen (se målområde 1), den framtagna filmen inklusive e-utbildningen. Till detta har det även regionens dialogkortlek, med diskussionsfrågor utifrån framgångsfaktorerna i en hälsofrämjande arbetsplats, uppdaterats och kommer finnas tillgänglig för arbetsplatserna från och med första kvartalet 2021.

Den tredje aktiviteten skulle påbörjas under 2020 men har ännu inte startat upp. I samband med utbildningen om hälsofrämjande arbetsplats som genomfördes för HR-chefer och verksamhetsnära HR-konsulter i slutet på 2020 (se målområde 1) diskuterades möjligheten att informera om arbetet med hälsofrämjande arbetsplats på lednings- och samverkansgrupper under 2020. Ett material för detta kommer att tas fram för användning under början på 2021.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Indikatorn utvecklas i rätt riktning även om antalet chefer som fått kunskap genom formell utbildning under 2020 har varit färre än tidigare år pga av beslut om att ställa in ett flertal utbildningar under framförallt våren. Dessa utbildningar erbjuds sedan slutet på 2020 istället via en digital plattform vilket möjliggör för fortsatt kunskapsspridning. 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 2021 planeras även kortare webinarium om Hälsofrämjande arbetsplats ett flertal tillfällen under året. I övrigt prioriteras åtgärden *Information om hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper* inom detta målområde under 2021.

Mål 3: Regionen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete av hög kvalitet

Detta målområde är en av de målområden som prioriterades för 2020.

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

Uppföljning avvikelser åtgärder tidigare års rapport

Arbetet med tidigare inrapporterad avvikelse: 1) *Vidareutveckla rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön* har fortsatt under 2020 men i begränsad utsträckning pga pandemin. Arbetet fortsätter under första kvartalet 2021. För åtgärden 2) *Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet* som tidigare rapporteras som avvikelse har det under året tagits fram en rapport med förslag på förtydligande av de olika funktionernas uppdrag. I rapporten har samtliga områden inom arbetsmiljölagen samt föreskrifter fångats upp med förslag på förtydligande av hur samtliga områden på bästa sätt kan täckas upp av stödfunktioner med lämplig sakkompetens. Förankring av förslaget har påbörjats inom HR-organisationen.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

I handlingsplanen finns sex övergripande åtgärder upptagna som stöd för målområdet. En av dessa, åtgärd nummer två, prioriterades upp i början på året då arbetet varit eftersatt.

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* har en kartläggning av kvarvarande arbete genomförts inom ramen för lagefterlevnadskontroll. Denna visade att merparten av dokumenten finns på plats, att ett fåtal behöver revideras samt att en del av dokumenten kan slås ihop alternativt tas bort. Arbetet har deadline första kvartalet 2021. Utöver det har en checklista för riskbedömning av gravida och ammande medarbetare tagits fram. Checklistan för den allmänna skyddsronen har också reviderats till följd av att föreskrifter från Arbetsmiljöverket har reviderats.

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 framförallt varit fokus på arbete med att ta fram och sprida information samt ge stöd till chefer gällande anmälan om allvarliga tillbud och arbetssjukdom samt dokumentation om exponering av Covid-19. Arbetet med att utveckla Synergi har fortsatt av systemförvaltningen med stöd från arbetsmiljösamordnare och arbetsmiljöstrateg. Ett arbete har pågått med att förankra så att systemet integreras med den hemsida där anmälan om allvarliga tillbud, olyckor och arbetssjukdomar mm till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan ska genomföras. Detta för att minimera antalet administrativa moment för cheferna. Pga behovet av att prioritera åtgärder kopplat till pandemin har arbetet med åtgärd två försenats och genomförs under 2021.

Åtgärderna 3) *Implementera arbetssätt för att systematiskt inkludera diskrimineringsgrunderna i det förebyggande och främjande arbetet inom arbetsmiljöområdet* och 4) *Stärka ledningsgruppernas kompetens i det systematiska arbetsmiljöarbetet* parkerades under 2020. I arbetet med att 5) *Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet* har en rapport innehållandes förslag om förtydligande av roller och uppdrag tagits fram. Under året inleddes även en dialog kring hantering av alkohol- och drogärenden mellan HR och Regionhälsan för att förtydliga och förbättra stödet till både chefer och medarbetare. Arbetet fortsätter under 2021.

Aktiviteter som skett inom ramen för åtgärden 6) *Systematisera en verktygslåda till chefer för användning i det dagliga arbetsmiljöarbetet* har innefattat framtagande av information fram gällande chefers arbetsmiljöansvar vid distansarbete samt tips och idéer kring hur cheferna kan arbeta med medarbetarnas arbetsmiljö. En film med information om ergonomi och tips vid distansarbete har tagits fram i samarbete med Regionhälsan och lanseras i början på 2021. Ytterligare en film med goda exempel för hur man får till ett bra arbete vid distansarbete har tagits fram tillsammans med medarbetare från Regional utvecklingsförvaltning. Även denna lanseras i början på 2021. Ytterligare aktiviteter, tex distansbingo och julkalendern "vår går emot jul" släpptes under hösten med stöd av Regionhälsan. Regionens första hjälpen och krisstöd har tydliggjorts och ytterligare resurser har upphandlats. Dessa finns tillgängliga i de fall att det finns ett behov av att tillfälligt skala upp Regionhälsans verksamhet. Regionhälsans stöd har även kompletterats med en akut krisstödstelefon dit chefer och medarbetare kan ringa dygnet runt för ärenden som berör Covid-19. Utöver det har det varit ett stort fokus på det interna stödet till chefer vid riskbedömning med anledning av Covid-19.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Andelen chefer som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs har ökat från 29% till 40% vilket är i enlighet med önskad riktning. Även om utvecklingen fortsatt går åt rätt håll så behöver kvaliteten på arbetsmiljöarbetet fortsatt förbättras. Utifrån resultatet av den årliga uppföljningen av SAM som genomfördes under hösten 2020 kommer regionövergripande aktiviteter att genomföras inom de områden som har störst behov av förbättring. Ingen revidering av åtgärder inom handlingsplanen för Arbetsmiljöprogrammet ses som nödvändiga utan de åtgärder som finns inplanerade tillsammans med de aktiviteter som tas fram i samband med den årliga uppföljningen av SAM, förväntas bidra till önskad förbättring.

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 4: Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete

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

Uppföljning avvikelser åtgärder föregående års rapport

Ingen avvikelse kopplat till planerade åtgärder rapporterades för detta målområde.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

I handlingsplanen finns tre åtgärder. Åtgärd 1) *Erbjuda gemensam samverkansutbildning till regionens samverkansgrupper* har genomförts och lyfts i samverkansgrupperna. Ett verktyg till stöd för att öka delaktigheten på APT har tagits fram inom ramen för åtgärd 2) *Vidareutveckla arbetsplatsens samverkansarbete*. Den tredje åtgärden 3) *Sprida kunskap om skyddsombudens roll och uppdrag* pågår i den centrala samverkansgruppen. I en första del har diskussionen om att förtydliga regionens skyddsområden pågått vilket inkluderar principer för hur dessa ska utformas. Detta är viktigt då det påverkar inom vilket område som skyddsombuden har mandat att verka och vilka skyddsombud som cheferna ska samverka med. När detta är förtydligt fortsätter arbetet med att sprida kunskap om skyddsombudens roll och uppdrag i organisationen.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Som redan kommenteras i tidigare 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*

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

arbetsmiljöarbete samt 3) Andel chefer som har ett rimligt antal medarbetare i relation till verksamhetens art och uppdrag.

Uppföljning avvikelser åtgärder föregående års rapport

En av aktiviteterna som tidigare rapporterats som avvikelse har slutförts. Övriga två avvikelser kvarstår, se kommentarer nedan.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

Tre åtgärder finns i handlingsplanen för detta målområde. Arbetet med åtgärd 1) *Vidareutveckla rutiner vid, samt utbildningsinsatser inför, fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, pausades under 2020 men återupptas under 2021. Under 2020 beslutades det om ett projekt som särskilt ska se över chefers förutsättningar vilket innebär att åtgärd 2) *Utreda vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef och ta fram riktvärden för regionen*, kommer att utgå ifrån Arbetsmiljöprogrammets handlingsplan för att på lämpligt sätt omhändertas i det beslutade projektet. Åtgärden 3) *Implementera verktyg för sjukfrånvaroanalys inklusive kostnad för sjukfrånvaro i den ekonomiska styrningen och uppföljningen* har genomförts och sjukfrånvarokostnader finns numera inkluderat i sjukfrånvarorapporten i DUVA.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Indikatorn *Andel chefer som har fått information om det arbetsmiljöansvar som medföljer en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter* har minskat något från 2019 (96%) till 2020 (92%). Den planerade åtgärden 1) *Vidareutveckla rutiner vid, samt utbildningsinsatser inför, fördelning av arbetsmiljöuppgifter* förväntas bidra till att indikatorn går åt rätt håll under 2021. Indikatorn *Andel chefer som har kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete* ökar något från 83% (2019) till 84% (2020).

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.

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 föregående års rapport

Hantering av tidigare angivna avvikelser har inte kunnat genomföras under 2020. För status gällande respektive åtgärd, se nedan för kommentar.

Uppföljning åtgärder handlingsplan 2019-2021

Fem åtgärder finns kvar i handlingsplanen för perioden 2019-2021 sedan föregående års uppföljning. 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 påbörjats en revidering av arbetssätt för genomförande av arbetsförmågebedömningar för medarbetare som varit sjukskrivna under en längre tid. Detta för att bättre skraddarsy bedömningen utifrån den enskilde medarbetarens sjukdom/diagnos och arbetssituation. Arbetet med att förbättra stödet till chefer och medarbetare vid alkohol- och drogärenden har påbörjats.

Årlig uppföljning program Arbetsmiljö, år 2020

Arbetet inom den andra åtgärden 2) *Vidareutveckla samverkan mellan berörda aktörer i sjukskrivningsprocessen för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete*, inleddes tillsammans med Försäkringskassan och regionens samordnare av rehabiliteringskoordinatorer i början på 2020 men pausades pga pandemin. Åtgärd 3) *Erbjuda stöd till chefer för att identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska korttidssjukfrånvaro och förebygga långtidssjukskrivning*, 4) *Erbjuda tidiga insatser till anställda som löper risk för långtidssjukskrivning*) samt

5) *Utveckla stöd till chefer och medarbetare för att möjliggöra hållbar återgång i arbete efter sjukskrivning*, har inte kunnat genomföras enligt ordinarie plan pga pandemin. Regionhälsan ställde under våren 2020 om större delen av sin verksamhet för att administrera och genomföra PCR provtagning av medarbetare inom regionen samt länets kommuner. Det innebar att mycket av deras ordinarie arbete prioriterades bort under den perioden. Under hösten har det varit svårt att genomföra de stressgrupper som tidigare erbjudits bland annat till följd av rådande restriktioner men även behovet av att prioritera krisstöd till de verksamheter som påverkats mest av pandemin. Planering för att hantera detta under 2021 pågår.

Pekar indikatorernas utfall i önskad riktning eller finns avvikelser?

Regionens sjukfrånvaro ökar efter att ha minskat under flera år. Ökningen beror huvudsakligen på en ökad korttidsfrånvaro (från 6,6 dgr/medarbetare 2019 till 10,5 dgr/medarbetare 2020). Andelen av sjukfrånvaron som är 60 dagar eller mer minskar vilket är en konsekvens av att korttidsfrånvaron ökar. Viss ökning finns även i gruppen som är upp till 21 dagar. Under 2021 kommer ett riktat stöd att pilottestas till arbetsplatser med hög eller ökande sjukfrånvaro i syfte att identifiera orsaker till sjukfrånvaron och ta fram insatser baserat på arbetsplatsens behov. Arbetet kommer, om det ger effekt, att vara en del av HR:s och Regionhälsans ordinarie stöd till chefer i regionen.

INTERN REFERENS

Denna rapport behandlas av Regionstyrelsen 2021-03-30.

Diarienummer: RVXXXXXX