
Arbetsmiljöprogram 2017-2021

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 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 januari 2021 till 31 december 2021.

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.

MÅLVÄRDEN PER ÅR

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 i kolumnen "utfall" visar på resultatet för respektive år. I kolumnen "Årets målvärde" visas den riktning som indikatorn förväntas utvecklas under innevarande period. De indikatorer som innehåller ett "-" är sådana som inte går att följa upp (se förklaring i de rapporter som gjorts för programmet).

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

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 stycken (2018) 35 stycken (2019) 18 st (2020) <i>dvs totalt 115 chefer</i>
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) 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)

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

			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)

Programmets mål	Åtgärd	Ansvar	Tidplan
Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser där förutsättningar skapas för ett hållbart arbetsliv.	Genomföra aktiviteter utifrån kommunikationsplanen för en hälsofrämjande arbetsplats.	Arbetsmiljöstrateg	2021
	Pilottestning av riskgruppsorienterat arbetssätt med riktat stöd till verksamheter med hög eller ökande sjukfrånvaro	Arbetsmiljöstrateg	2021

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

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 om hälsofrämjande arbetsplats och hälsoteam till lednings- och samverkansgrupper.	Arbetsmiljöstrateg med stöd av HR-chefer & HR-konsulter	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.	Arbetsmiljösamordnare	Q1 2021
	Vidareutveckla rutiner och arbetssätt vid utredning, rapportering och uppföljning av olyckor, ohälsa och tillbud i arbetsmiljön.	Arbetsmiljösamordnare	Q2 2021
	Stärka ledningsgruppernas kompetens i det systematiska arbetsmiljöarbetet med utgångspunkt från Årlig uppföljning SAM.	Arbetsmiljösamordnare i samarbete med HR-chefer och HR-konsulter	2021
	Vidareutveckla stödfunktionernas interna samarbete och stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet.	Arbetsmiljöstrateg	2021
	Systematisera en verktygslåda till chefer för användning i det dagliga arbetsmiljöarbetet.	Arbetsmiljösamordnare	2021
	Ta fram e-utbildning SAM + OSA som komplement till fysisk utbildning.	Arbetsmiljösamordnare	
Regionen bedriver ett effektivt samverkansarbete	Sprida kunskap om skyddsombudens roll och uppdrag.	Partsgemensam grupp från Arbetsmiljörådet	2021
Chefer har goda förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet	Vidareutveckla rutiner vid samt utbildningsinsatser inför fördelning av arbetsmiljöuppgifter.	Arbetsmiljöstrateg, arbetsmiljösamordnare	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.	Arbetsmiljöstrateg	2021
	Vidareutveckla samverkan mellan berörda aktörer i sjukskrivningsprocessen för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete.	Arbetsmiljöstrateg	2021

Arbetsmiljöprogram 2017-2021

	Erbjuda stöd till chefer för att identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska korttidsfrånvaro och förebygga långtidssjukskrivning.		2021
	Erbjuda tidiga insatser till anställda som löper risk för långtidssjukskrivning.	Regionhälsan	2021

INTERN REFERENS

Denna handlingsplan är beslutad av Regionstyrelsen XXXXX, § XXX. Diarienummer: RV XXXXX.

REFERENSER

Region Västmanlands Arbetsmiljöprogram dok nr 38355 [\[Länk\]](#)