



HÄLSOFRÄMJANDE ARBETSMILJÖ

REGIONSTYRELSEN NOVEMBER 2023

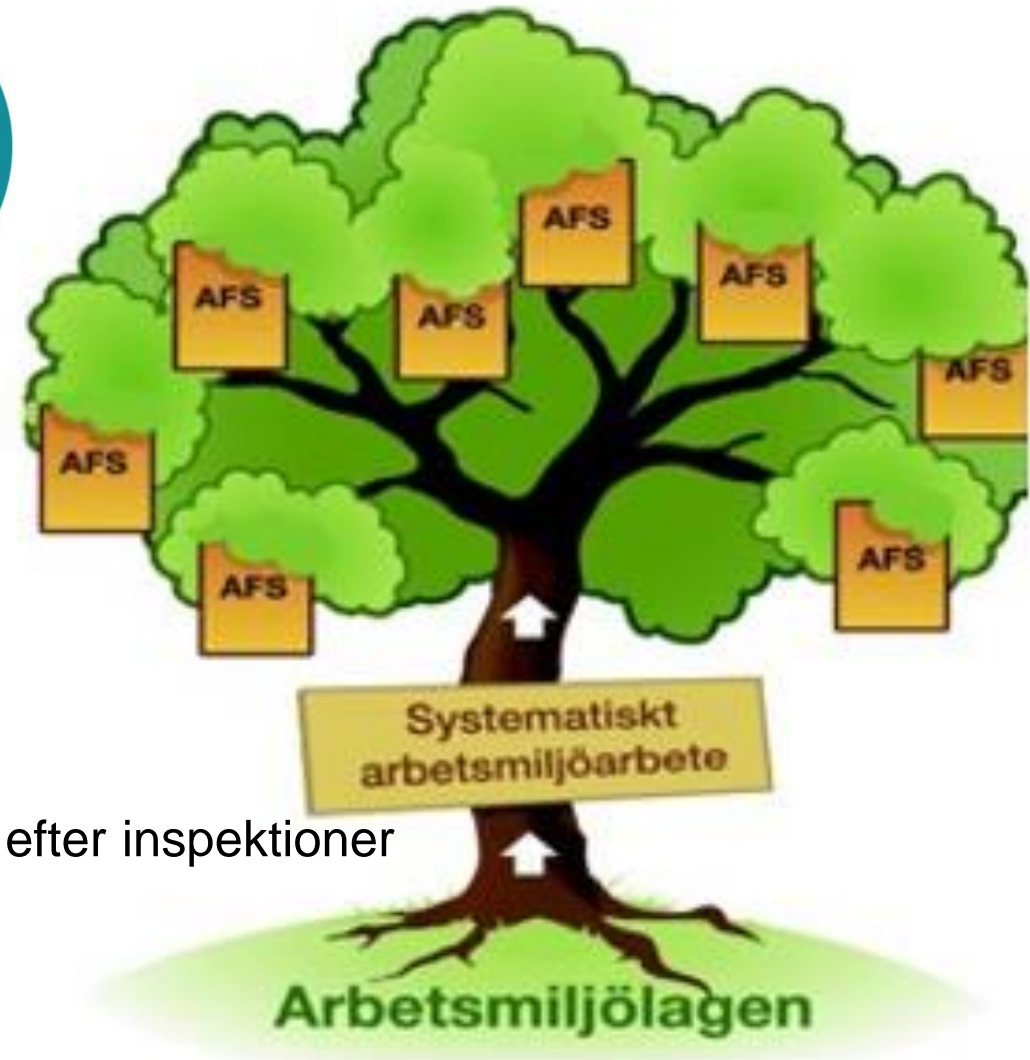
Arbetsmiljö och hälsa



Omfattar en stor del av vårt dagliga arbete.

Arbetsmiljölagstiftningens två huvudsyften är:

- Att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet
 - Att arbeta för att uppnå en god arbetsmiljö
- Återredovisningspunkten för styrelse och nämnd infördes efter inspektioner av politikerstyrd organisation som en del av SAM 2022.



Region Jämtland Härjedalen har lokala avtal, policys (PPP), riktlinjer, rutiner och vägledningar som förtydligar vårt arbete.

Region Jämtland Härjedalens styrdokument Arbetsmiljö och hälsa

- ❑ Personalpolitisk policy
- ❑ Hälsosfrämjande arbetsmiljö och ökade frisktal
 - ❑ Regionplan och verksamhetsplan
- ❑ Hälsosfrämjande- och rehabiliterande processen
- ❑ Arbetsmiljöriktlinje

Arbetsmiljöarbetet i Region Jämtland Härjedalen ska präglas av **förebyggande arbete**, utifrån vilka risker som finns på arbetsplatsen och genom hälsosfrämjande insatser med fokus på god hälsa samt stöd för tidig återgång i arbete efter sjukdom, på såväl individ-, grupp-, som organisationsnivå.

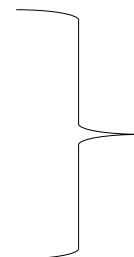
Hälsosfrämjande arbetsmiljö

Region Jämtland Härjedalen ska ha en hälsosfrämjande och utvecklande arbetsmiljö.

Fokus ska ligga på det friska och faktorer som skapar förutsättningar för medarbetare att behålla, förstärka och förbättra sin hälsa.

Arbetsmiljömål, Regionplan 2022-2024

- Strategi för våra medarbetare
 - Säkra långsiktig kompetensförsörjning
 - Aktivt medarbetarskap och ledarskap
 - **Hälsofrämjande arbetsmiljö**



Insatsområden

Region Jämtland Härjedalen ska ha en hälsofrämjande arbetsmiljö som bidrar till ett hållbart arbetsliv, en friskare livsstil och goda verksamhetsresultat. Arbetsmiljöarbete är en del i utvecklingen av verksamheten. Fokus ska ligga på att skapa förutsättningar för medarbetare att behålla, förstärka och förbättra sin hälsa. Alla medarbetare ska bidra till en hälsofrämjande arbetsmiljö genom att ta ansvar för hälsa och säkerhet i arbetet samt bidra till ett inkluderande och utvecklande arbetsklimat i arbetsgruppen.

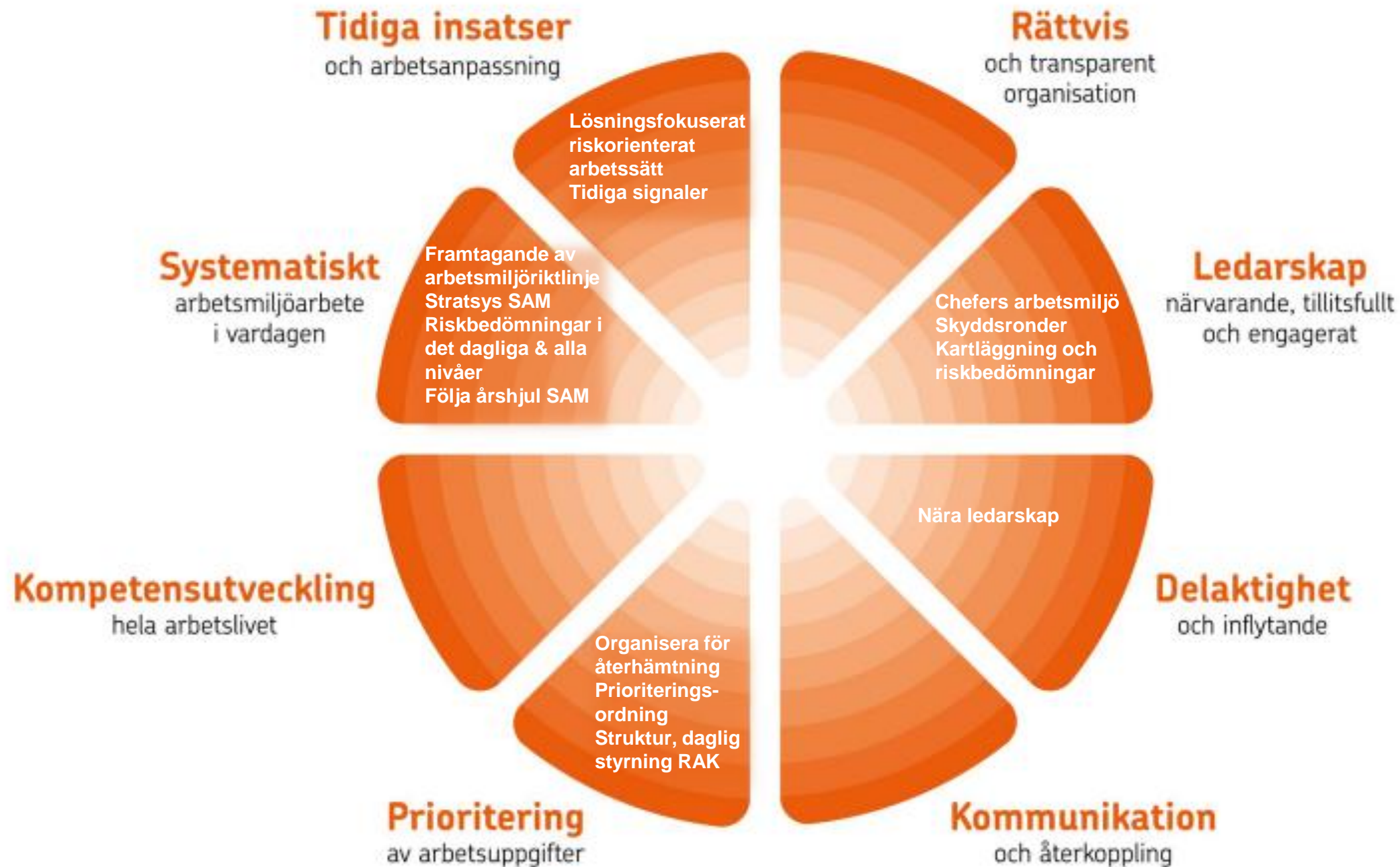
Goda möjligheter att påverka den egna arbetssituationen och arbetstiderna ska finnas för att skapa möjlighet till balans mellan arbetsliv och privatliv, detta balanserat med verksamhetens behov. Verksamheten behöver därför organiseras, planeras och ledas så att möjligheterna till delaktighet är goda. **Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar del av verksamheten** och där är **den digitala arbetsmiljön och återhämtning viktiga områden att arbeta med.**

Region Jämtland Härjedalens arbetsmiljöhandlingsplan

Välkommen! Årsplan ▾ 1. Undersök 2. Riskbedöm och 3. Åtgärda ▾ 4. Följ upp/arbetsmiljöhandlingsplan Årlig uppföljning

Följ upp/arbetsmiljöhandlingsplan (Region Jämtland Härjedalen) Fritext

Risk/friskfaktorer	Åtgärd
🚩 Sämre kognitiv arbetsmiljö, brister i inomhusmiljön - Fysiska arbetsmiljön	Bedömning av arbetsmiljöingenjör
🚩 Hög arbetsbelastning- Korttidsjukfrånvaro	Se över om man kan minska effekten av virusjukdomarna
🚩 Hög arbetsbelastning -obalans: krav och resurser	Tydliggörande av uppdrag och prioriteringsordningar
🚩 Chefers arbetsmiljö	Utbildning i förhållningssätt, kognitiv ergonomi samt arbetssätt som chef
🚩 Hög arbetsbelastning -obalans: krav och resurser	Användning av personal- och kapacitetsfilen som bedömning av tillräcklig bemanning
🚩 Sämre kognitiv arbetsmiljö, brister i inomhusmiljön - Fysiska arbetsmiljön	Fastighet ser över sina rutiner kopplat till lokaler
🚩 Hög arbetsbelastning- Korttidsjukfrånvaro	Rutiner för korttidsbemanning
🚩 Chefers arbetsmiljö	Se över chefers förutsättningar
🚩 Chefers arbetsmiljö	Införa checklista/skyddsronde för chefer
🚩 Sämre kognitiv arbetsmiljö, brister i inomhusmiljön - Fysiska arbetsmiljön	Regionledningen ser över lokalbehovet
🚩 Hög arbetsbelastning -obalans: krav och resurser	Rekrytering/bemanning



Årets kartläggning

Inspektioner under året

- Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM
 - Använda SAM-modulen i Stratsys
 - Arbetsstugor i riskbedömning & verktyget
- Organisatorisk & social arbetsmiljö
 - Balans krav & resurser
 - Chefers arbetsmiljö
 - Tydliggöra tillbudsrutin
 - Använda Stratsys SAM (arbetsbelastning usk & läkarsek)
- Digital arbetsmiljö
 - Bra verktyg i Stratsys SAM
- Andra inspektioner



Begäran om arbetsmiljöåtgärd till AV (66a) 2021-2023

K
R
A
V

P
Å

S
A
M
V
E
R
K
A
N

Område	Aviserad från	DNR	Status	Krav
Ortopedi	Läkarföreningen	<u>HSN/823/2021</u>	✓	Inga krav (avvisad av AV)
Ortopedi	Arbetsmiljöverket	<u>HSN/2022/166</u>	⌚	Handlingsplan, arbetets förutsättningar, rutin: information patient/tredje man
Kirurgi	Vårdförbundet	<u>HSN/195/2021</u>	✓	Introduktion, prioriteringsordning, balans krav/resurser
Akuten	Kommunal	<u>HSN/739/2021</u>	✓	Arbetstider, riskbedömning, krav/resurser
Akuten	Vårdförbundet	<u>HSN/686/2021</u>	✓	Riskbedöma arbetstider. Krav/resurser. Utbildning. Arbetsinnehåll.
HIM/HNR	Läkarföreningen	<u>HSN/795/2021</u>	✓	Krav/resurser, undersöka rutin vid vårdplatsbrist, krävande situationer
Kirurgi	Läkarföreningen	<u>HSN/685/2021</u>	✓	Balans krav/resurser
Medicin	Vårdförbundet	<u>HSN/743/2021</u>	⚠	Introduktion, prioriteringsordning, balans krav/resurser
Medicin	Kommunal	<u>HSN/744/2021</u>	⚠	Introduktion, prioriteringsordning, balans krav/resurser
ÖNH	Läkarföreningen	<u>HSN/1325/2021</u>	✓	Undersöka arbetsförhållanden, krav/resurser, prioriteringsordning
ÖNH	Läkarföreningen	<u>HSN/592/2021</u>	✓	Fysisk arbetsmiljö, OP-sal
Lugnvik HC	Läkarföreningen	<u>HSN/1681/2021</u>	✓	Prioriteringsordning, Rutin för stöd/hjälp
Frösö HC	Läkarföreningen	<u>HSN/1233/2022</u>	✓	Arbetsbelastning

Resultat från andra undersökningsmetoder

- 11 timmars dygnsvila förändringen
- Balans krav och resurser, bemanning
- Digitala verktyg och teknikstrul
- Chefers arbetsbelastning och prioriteringar
- Skyddsronderna
 - Lokalerna inte anpassade, trånga
 - Arbetsbördan
 - Vakanser/korttidsfrånvaro
 - Köer/etiskstress
 - Målen inte kända.
- Ändrade arbetssätt utifrån förutsättningar

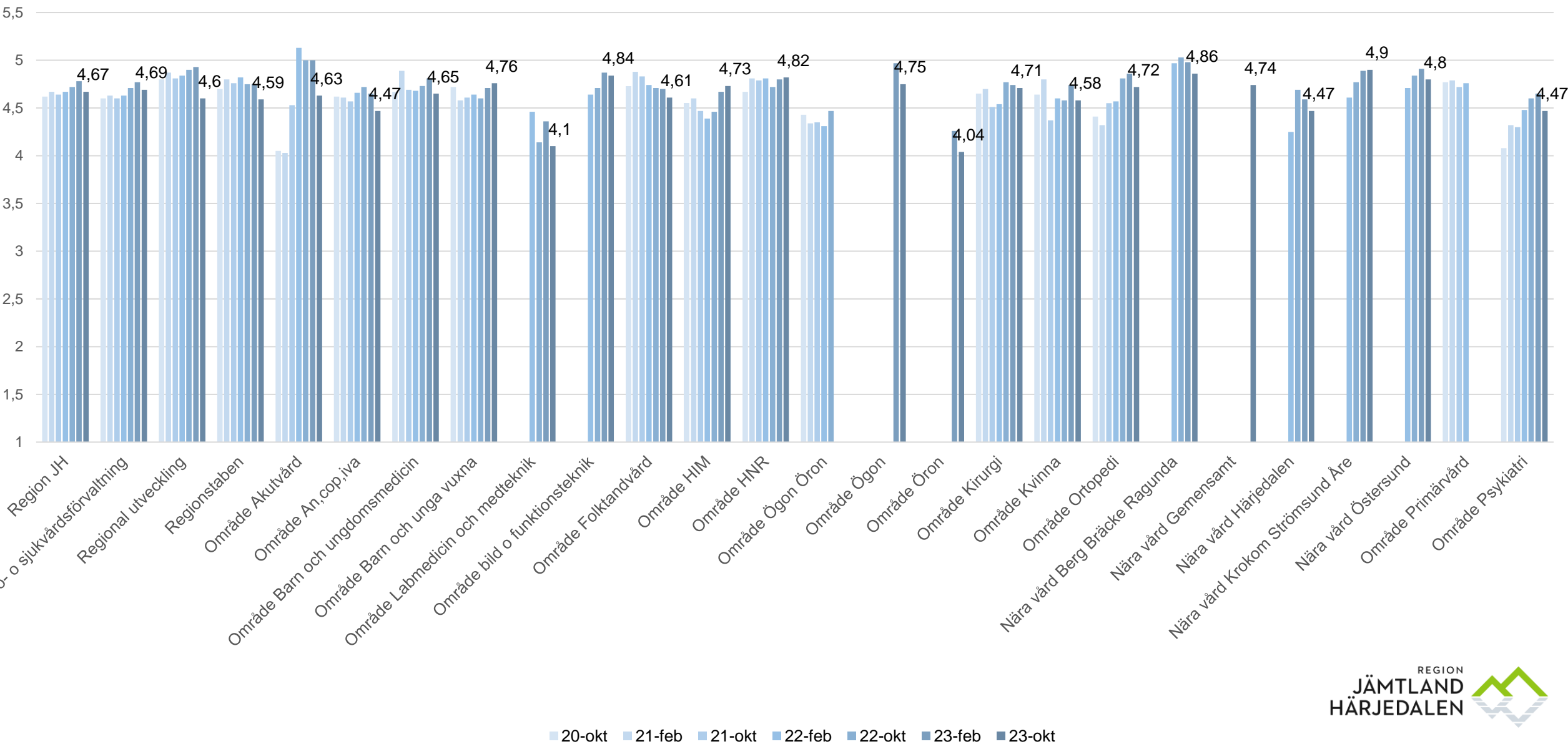
Medarbetarenkäten Region Jämtland Härjedalen

Min arbetsmiljö	Oktober 2021	Februari 2022	Oktober 2022	Februari 2023	Oktober 2023
Stödjande förhållanden					
Vi uppmuntrar och stödjer varandra på min arbetsplats	4,78	4,8	4,88	4,88	4,83
Det finns väl fungerande samarbetsformer i arbetsgruppen	4,44	4,49	4,54	4,56	4,47
Jag upplever att det är en god stämning på min arbetsplats	4,58	4,6	4,76	4,78	4,70
På vår arbetsplats bemöter vi varandra med respekt och utifrån värdegrund	4,84	4,82	4,93	4,93	4,86
Känsla av sammanhang					
Vi har tydliga och gemensamma mål för vår verksamhet	4,38	4,41	4,47	4,51	4,42
Jag känner mig engagerad i mitt arbete som är en viktig del i verksamheten	5,11	5,1	5,2	5,21	5,13
Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt	5,27	5,25	5,31	5,32	5,26
Delaktighet / Självbestämmande					
Det finns påverkansmöjligheter på den egna arbetssituationen	4,30	4,35	4,44	4,53	4,38
Jag hinner avsluta mina arbetsuppgifter på det sätt som planerats	4,16	4,28	4,29	4,33	4,23
Jag tycker att jag kan påverka hur arbetet organiseras på min arbetsplats	4,09	4,14	4,22	4,32	4,17
Jag har tillräckligt med kunskap och kompetens för de krav som ställs	5,00	5,04	5,04	5,08	4,93
Ledarskap/ styrning					
Jag får stöd / handledning från min närmaste chef då jag behöver det	4,63	4,65	4,7	4,81	4,70
Jag vet vilka befogenheter och vilket ansvar jag har	5,11	5,13	5,16	5,2	5,10
Jag får feedback av min närmaste chef	4,34	4,4	4,34	4,54	4,32
Jag tycker att vi har väl fungerande rutiner och arbetsfördelning på min arbetsplats	4,18	4,24	4,27	4,35	4,22
Subjektiv upplevelse/ självrapporterad hälsa					
Jag trivs på min arbetsplats	4,88	4,89	5	5,03	4,94
Jag upplever att min egen hälsa är bra	4,74	4,76	4,77	4,83	4,68
Totalt	4,64	4,67	4,72	4,78	4,67

Riskbedömning av resultatet är enligt följande skala:

- 1-1.9
- ◆ 2-3.9
- 4-6

Hälsofrämjande index

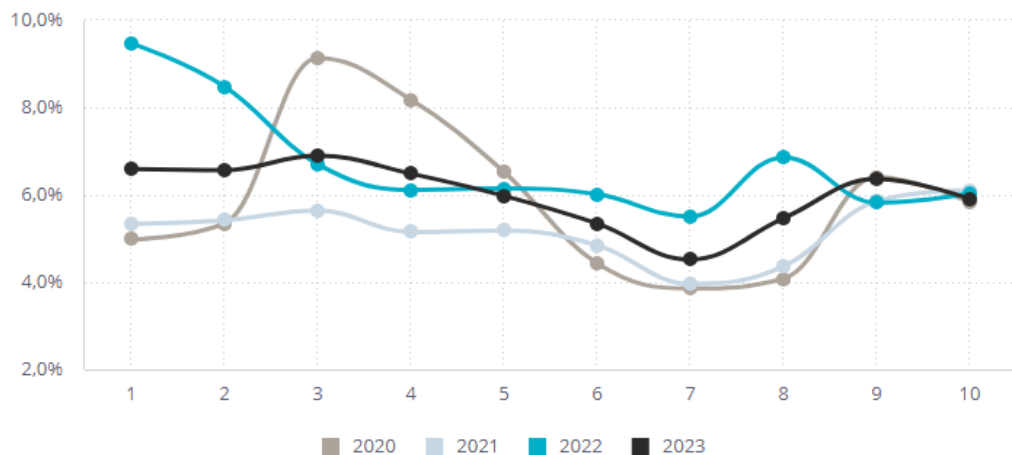


Sjukfrånvaro

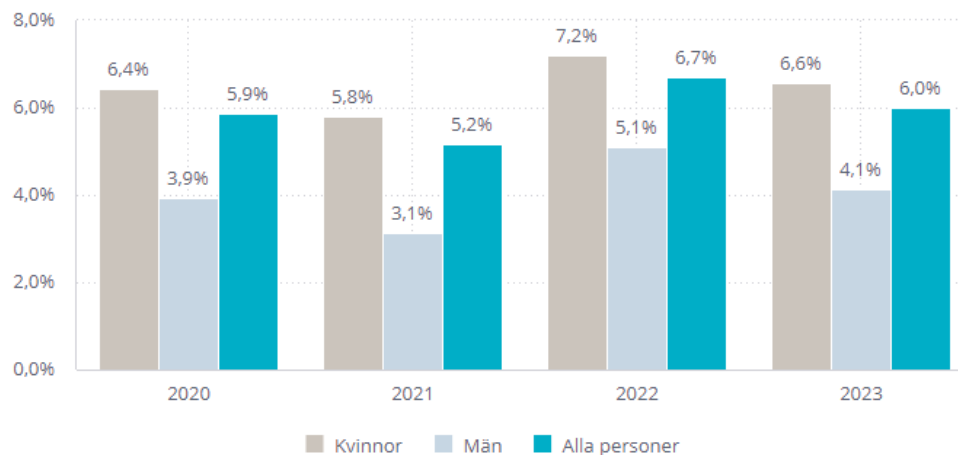
Data hämtas från Heroma och uppdateras varje natt. Organisationsstruktur från Raindance. OBS: org. struktur datumberoende.

För frågor kontakta FBL Beslutsstöd, eller enligt: [Sisense - Insidan \(regionjh.se\)](mailto:Sisense@regionjh.se)

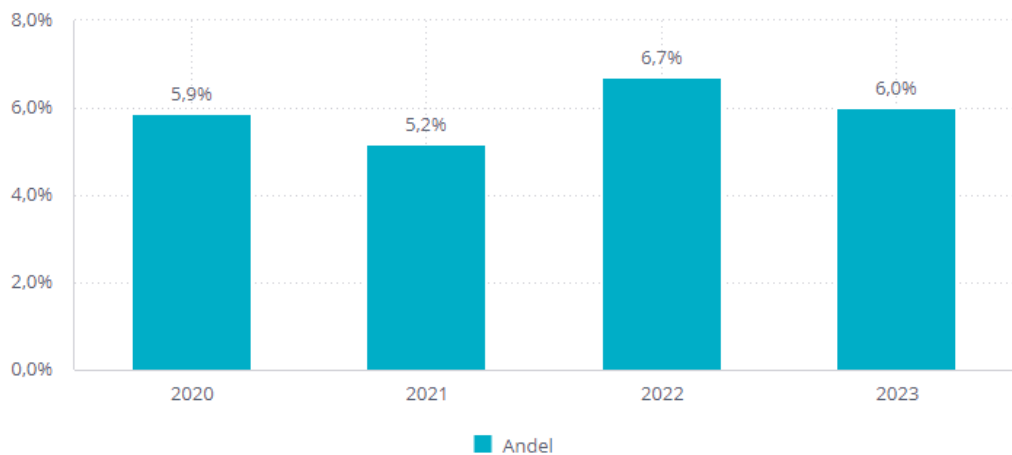
Andel sjuktimmar i % av ordinarie arbetstid per månad



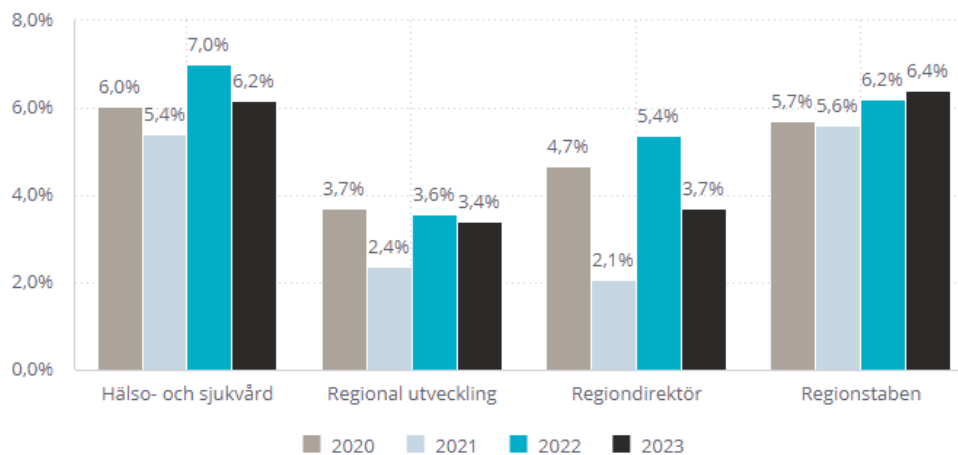
Andel sjuktimmar i % av ordinarie arbetstid



Total sjukfrånvaro RJH - Andel sjuktimmar i % av ordinarie arbetstid



Andel sjuktimmar i % av ordinarie arbetstid, förvaltningsområde



Antal sjukfall per intervall

Antal sjukdomsfall per intervall nuvarande år



MånadNr ^	01	02-14	15-30	31-59	60-180	181+
1	339	840	37	37	55	68
2	334	738	47	39	56	70
3	342	787	54	45	73	73
4	300	609	30	49	78	73
5	364	593	33	39	80	74
6	289	484	31	33	72	79
7	202	293	26	30	65	82
8	259	603	30	22	63	81
9	344	757	41	33	55	82
10	294	650	46	44	53	83

Antal sjukdomsfall per intervall föregående år

MånadNr ^	01	02-14	15-30	31-59	60-180	181+
1	487	1 132	48	33	73	58
2	373	989	50	37	65	64
3	329	834	41	37	71	69
4	293	676	32	32	67	76
5	332	608	58	35	61	75
6	289	650	31	42	65	72
7	156	577	36	29	66	68
8	270	867	30	28	54	68
9	304	721	44	30	41	64
10	309	704	31	43	38	64

Ökad stress, otydligt uppdrag, bristande ledarskap, uppföljning och delaktighet är återkommande orsaker som nämns

Sammanställning av genomförda fokusgrupper och intervjuer

Individ



Teman på individnivå

Delaktighet och inflytande	Sjukdom	Samarbete
Stress och otillräcklighet	Arbetsbelastning	Privata orsaker

Arbetsplatser



Teman på arbetsplatsnivå

Bristande ledarskap	Obalans mellan krav och resurser	Bristande förebyggande arbete	Samverkan och uppföljning
Otydligt uppdrag	Fysisk arbetsmiljö	Kommunikation	Förebyggande arbete

Försäkringskassan ser en ökning i psykisk ohälsa oktober 2023

- Hög sjukfrånvaro inom vård, skola och omsorg pga en obalans mellan krav och resurser.
- *Om arbetsmiljön präglas av höga eller ökande krav som inte balanseras med tillräckliga resurser, exempelvis kontroll över den egna arbetssituationen och socialt stöd, eller erkännande och uppskattning, så ökar risken för stress*
- Psykiatriska diagnoser ger långvariga sjukskrivningar- 90 dagar, jämfört med 49 dagar för samtliga diagnoser i snitt
- Långvariga sjukskrivningar innebär omfattande kostnader för både individen och samhället, främst i form av produktionsbortfall, ökade sjukpenningutgifter och personligt lidande

Arbetsmiljöns betydelse för kompetensförsörjningen

- Rapporten Tack för mig (ISM) visar tydligt att den organisatoriska arbetsmiljön är den främsta orsaken till att man slutar eller byter jobb. Då nämns **bristfälligt ledarskap** (icke ledarskap) och **hög arbetsbelastning** som avgörande faktorer. Att som medarbetare **inte känna sig sedd, hörd, och uppleva brist på förståelse** för till exempel arbetssituationen lyfts också fram som en faktor.

Därför får vi hälsobesvär av jobbet

1. För hög arbetsbelastning
2. Påfrestande arbetsställningar
3. Krävande kunder, patienter, elever
4. Otydliga krav från arbetsgivaren
5. Bristande stöd från chefen

Planering framåt

Arbetsmiljömål, Regionplan 2024-2027

- **Målområde Stödverksamhet - Ändamålsenlig kompetens för effektivt stöd till verksamhet och utveckling**
- Regionstyrelsen ska verka för fortsatt ändamålsenligt stöd för förvaltning och utveckling av kompetensförsörjningsarbete genom exempelvis främjande av goda anställningsvillkor, inklusive att utveckla regionens akademiska forsknings- och utbildningsmiljöer.
- Regionstyrelsen ska bistå med stöd till verksamhet för att främja medarbetares **hälsa** genom att fokusera på hälsofrämjande och förebyggande insatser i det **systematiska arbetsmiljöarbetet**, så som balans mellan **krav och resurser** och att **organisera för återhämtning**.

**Insats-
områden**

HR Färdplan 2030

2024

2025-2026

2027-2030

1. Utveckling stödverktyget Stratsys SAM & arbetssätt
2. Gemensamt organisationsträd för automatisering och uppföljning på arbetsplatsnivå
3. Driva hållbart ledarskap, följa upp chefers arbetsmiljö
4. Säkerställa tidiga insatser, riskorienterade insatser på arbetsplatsnivå
5. Bredda organisering för återhämtning (arbetssätt, kunskap, struktur)

1. Mätetal krav & resurser
2. Arbetssätt analys och controlling för förebyggande insatser
3. Följa upp & hålla i struktur hållbart ledarskap
4. Investera mer i förebyggande insatser och individhälsa
5. Följa upp och sprida goda exempel som finns där man organiserat för återhämtning
6. Kognitiv ergonomi inbyggt i SAM

Milstolpe

1. Integrerat SAM
2. Ökande/höga frisktal, återhämtningstal
3. Balans krav & resurser

Färdplan 2030
För en region att
längta till och växa i

Hälsosfrämjande
arbetsmiljö
(säkerställd
kompetens-
försörjning)

Jämtlands
län 2050!

En nytänkande
och hållbar
region att leva,
verka och
utvecklas i.

Arbetsmiljö &
hälsa

RESULTATET

REGION
JÄMTLAND
HÄRJEDALEN



Organisatoriska förutsättningar

- **Skapa organiserad återhämtning** i olika former under arbetsdagen genom arbetsupplägg och organisering.
- Lyfta vikten av kognitiv ergonomi utifrån ett **hållbart arbetssätt**.
- Målet är att jobba **långsiktigt och hållbart** med ett mer **förebyggande och organiserat** arbetssätt där återhämtning är en del i arbetsvardagen.

”Stress är en normal del av livet och stress i form av ansträngning är viktig för hälsa, välbefinnande och funktion. Om vi återhämtar oss på ett adekvat sätt på fritiden och på jobbet kan vi hantera relativt höga nivåer av stress och ansträngning.

Ju mer stress du har i ditt liv, desto mer återhämtning behöver du. Det är dock ofta särskilt svårt att återhämta sig på ett bra sätt när vi behöver det som mest. ”

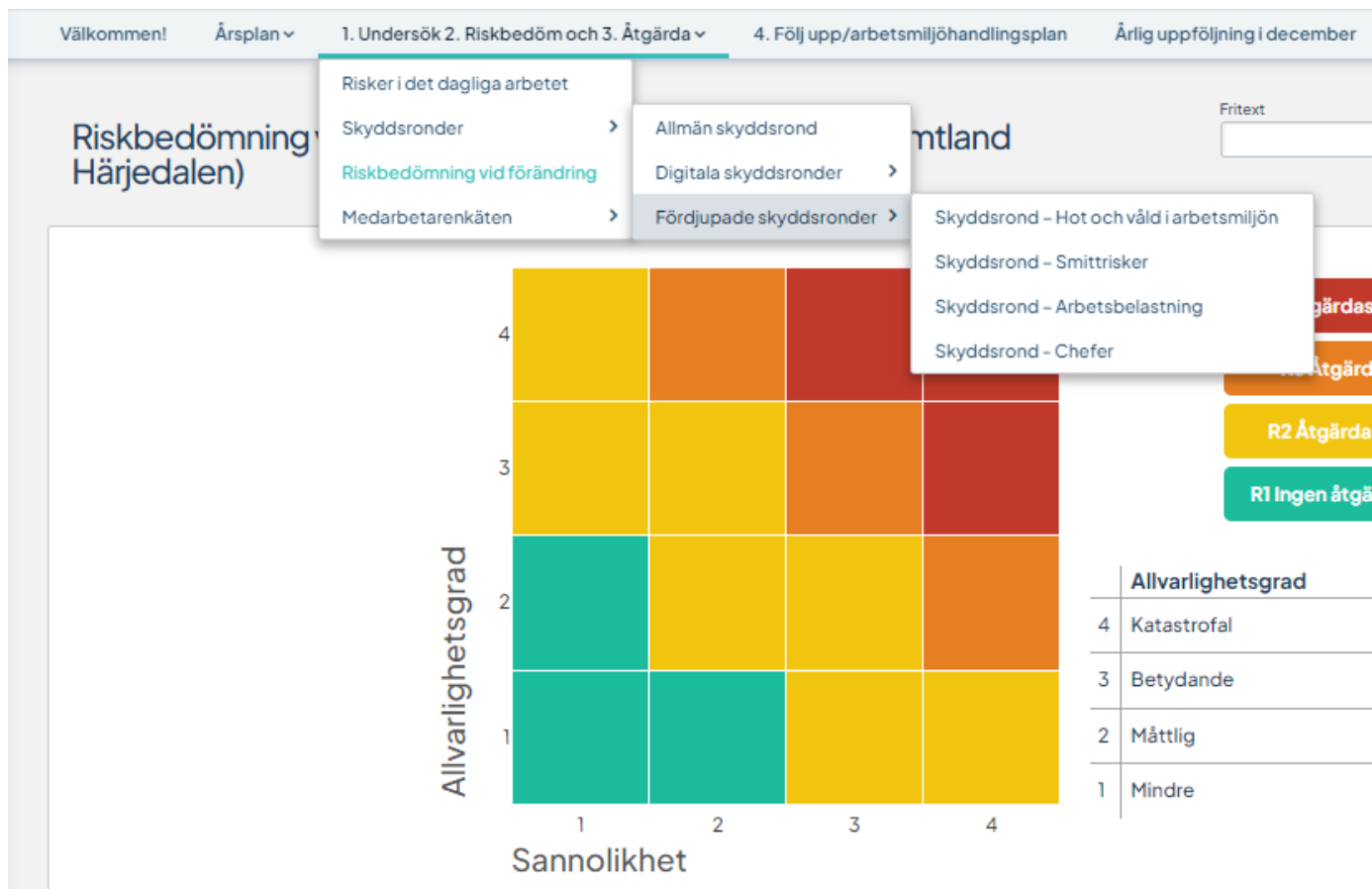
Addera återhämtning

- Lättare & mer effektivt att lägga till återhämtning än att reducera stressorer
- Ett annat sätt att arbeta i individärenden (rehab, risk, tidiga tecken)

Definitionen av återhämtning

- Kan ske genom arbetsuppgifter
- Kontraster
- Rutinuppgifter (trygg)
- Positiva utmaningar (intresse, ansvar, lära nytt)
- Aktiv återhämtning ofta mer verksamt än passiv vila
- Lätt och kan ske i det dagliga
- ”Bra” återhämtning= det som gör att man återfår resurser och kapacitet

Främjande och förebyggande



- Arbetsmiljöarbete handlar ofta om att förebygga ohälsa och olycksfall i den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.
- Att arbeta hälsofrämjande är ett mer offensivt arbetssätt.
- Genom att främja det som är bra kan man skapa en arbetsplats där man trivs och mår bra.
- Att förebygga och att främja kan överlappa varandra, men det finns samtidigt skillnader.
- Främjandet fokuserar på att erbjuda och möjliggöra medan förebyggandet fokuserar på att avvärja och skydda.

Friskfaktorer är tillstånd som gör att vi mår bra, och presterar på arbetet. Arbetsplatser som använder friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt har stor chans att uppnå en bra arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro.

Tidiga insatser
och arbetsanpassning

Rättvis
och transparent
organisation

Systematiskt
arbetsmiljöarbete
i vardagen

Ledarskap
närvarande, tillitsfullt
och engagerat

Kompetensutveckling
hela arbetslivet

Delaktighet
och inflytande

Prioritering
av arbetsuppgifter

Kommunikation
och återkoppling



TACK