

Arbetsmiljöplan 2026 - förslag

Inför varje år ska nämnden anta en arbetsmiljöplan. Syftet med arbetsmiljöplanen är att stärka förvaltningens arbetsmiljöarbete genom riktade insatser. Arbetsmiljöplanen arbetas in i verksamhetsplanen och följs upp i samband med UR1, UR2 och årsredovisningen. Grunden för en god arbetsmiljö är en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter och ett regelbundet och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ansvar för arbetsmiljön

Ansvar för arbetsmiljön återfinns på flera nivåer i förvaltningen. Driftnämnden Regionservice har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att tillse att det finns rimliga förutsättningar i form av resurser, befogenheter och kompetens för att bedriva verksamhet med tillräckligt god arbetsmiljö. Driftnämnden fördelar arbetsmiljöuppgifterna till förvaltningschefens om har att skapa en god, säker och attraktiv arbetsmiljö för förvaltningens personal. Förvaltningschefen tillåts att fördela arbetsmiljöansvar till andra chefsnivåer så att ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan bedrivas på alla arbetsplatser. Varje enskild medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön i form av följsamhet till instruktioner, regelverk och rutiner, och för att till närmsta chef rapportera risker, tillbud och arbetsskador.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) syftar till att främja en hälsosam och säker arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är reglerat i Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). AML fastställer de grundläggande krav och skyldigheter som arbetsgivare har för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Lagen omfattar både fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöförhållanden. AFS ställer krav på arbetsgivare att systematiskt och regelbundet undersöka och bedöma arbetsmiljörisker, upprätta handlingsplaner och vidta nödvändiga åtgärder för att minska riskerna. För att SAM ska vara effektivt är det avgörande att medarbetarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Detta innebär att arbetsgivaren ska säkerställa att det finns forum för dialog och samverkan kring arbetsmiljöfrågor och att medarbetarna ges möjlighet att rapportera risker och föreslå förbättringar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Regionservice bedrivs i enlighet med Region Hallands policy, riktlinjer och rutiner. Det innebär bland annat:

- Fördelning av arbetsmiljöansvar och tillhörande uppgifter.
- Genomföra insatser i beslutad arbetsmiljöplan.
- Säkerställa att varje chef genomgår regiongemensam arbetsmiljöutbildning.
- Systematisk riskbedömning genom årliga egenkontroller för arbetsmiljön (arbetsmiljöörond).
- Löpande riskbedömningar i enlighet med Arbetsmiljölagen.

- Systematisk brandskyddskontroll.
- Löpande rapportering, hantering och uppföljning av tillbud och arbetsskador.
- Forum för dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare
 - Utvecklings- och lönesamtal
 - Arbetsplatsträffar (APT)
 - Samverkansmöten
- Löpande redovisning av personalrelaterade indikatorer.
- Årlig medarbetarundersökning inklusive handlingsplan vid behov.
- Introduktion för nya medarbetare inklusive chefer.

Arbetsmiljöarbetet följs upp genom

- Indikatorer
 - Sjukfrånvaro
 - Personalomsättning
 - HME (Hållbart medarbetarindex)
 - OSA (Index för organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Samverkansforum
 - Arbetsplatsträffar (APT)
 - Samverkan på områdesnivå
 - Samverkan på förvaltningsnivå
 - Samverkan på central nivå
- Medarbetarsamtal
 - Utvecklingssamtal

Riktade insatser 2026

Insatser inom området sjukfrånvaro

Förvaltningens sammantagna sjukfrånvaro har minskat under 2025, och ligger på 7,06 % (R12 oktober månad 2024), jämfört med 7,60 % oktober månad 2024. Målvärdet för den sammantagna sjukfrånvaron är 6,50 %.

Den sammantagna sjukfrånvaron kan delas i tre delar; långtidssjukfrånvaro (mer än 90 dagar), mellanlång sjukfrånvaro (15-90 dagar) och korttidssjukfrånvaro (1-14 dagar). Både långtidssjukfrånvaron och korttidssjukfrånvaron har minskat under 2025.

Korttidssjukfrånvaron ligger under oktober månad 2025 på 3,38 %, vilket är nära målvärdet om 3,30 %.

En hög sjukfrånvaro riskerar att inverka negativt på arbetsmiljön genom högre arbetsbelastning både för medarbetare och chefer. En hög sjukfrånvaro kan dessutom påverka det ekonomiska resultatet i negativ riktning genom kostnader för vikarier och sjuklön. Därutöver riskerar kvaliteten på de tjänster som levereras att påverkas genom bristande personalkontinuitet.

En god arbetsmiljö är en central faktor för att minska och förebygga sjukfrånvaro. Ett aktivt och systematiskt arbete med arbetsmiljön främjar både hälsa och prestation. Erfarenheter och forskning visar att det förebyggande arbetet är av största vikt för att nå en långsiktigt låg sjukfrånvaro. Ett angreppssätt för att arbeta förebyggande och främja en god arbetsmiljö är att fokusera på de så kallade friskfaktorerna. Det är åtta forskningsbaserade principer som bidrar till en hälsosam arbetsplats och minskar risken för sjukfrånvaro. Dessa är:

- Rättvis organisation
- Ledarskap
- Delaktighet
- Kommunikation
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Tidiga insatser

Som en del i arbetsmiljöplanen för 2025 påbörjades ett systematiskt arbete med friskfaktorerna. Arbetet är långsiktigt och behöver sträcka sig över flera år.

Förvaltningen har också genomfört så kallade rehabinventeringar. Det innebär att en inventering av rehabärenden genomförs av respektive chef med stöd av HR-partner. Fokus för inventeringen är en genomgång av varje enskilt fall, status i processen och vägen framåt. Detta arbete har effekt på sjukfrånvaron och behöver fortsätta.

Inom ramen för arbetsmiljöplan 2026 planeras insatser inom området sjukfrånvaro enligt följande.

1. Tillsammans med chefer genomföra rehabinventering per chefsområde.
2. Tillsammans med chefer fortsatt det systematiska arbetet med friskfaktorer.

Insatserna kommer att följas upp genom UR1, UR2 och årsredovisning.

Insatserna förväntas att bidra till att vidmakthålla trenden med minskande sjukfrånvaro. Det bör noteras att arbetet med att sänka sjukfrånvaron är *långsiktigt* och resultat nås oftast efter en längre tid. Insatsen i punkt 2 är en särskilt långsiktig insats som sträcker sig över flera år.