

Arbetsmiljöarbete i Region Halland 2025



Region Halland

Syfte och mål med arbetsmiljöarbetet

Syfte

- Skapa förutsättningar för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö, med friska medarbetare där ingen skadas eller blir sjuk på grund av arbetet.

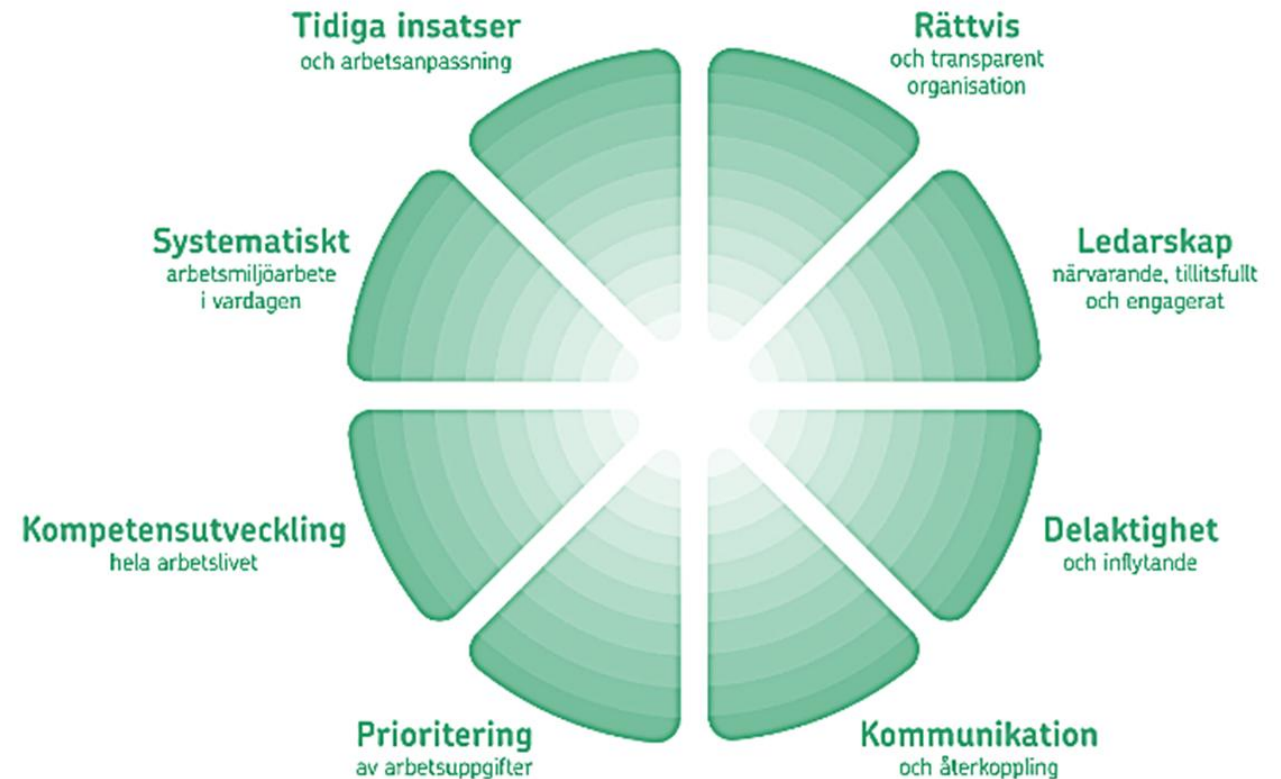
Mål

- En säker och hälsofrämjande arbetsmiljö för alla.
- Målet ger förutsättningar för trygga medarbetare som trivs och mår bra.
- Effektmål av ovan bidrar till:
 - Att kompetensen stärks och stannar kvar i organisationen - lägre personalomsättning och lättare att rekrytera.
 - Friskare medarbetare
 - Mer engagerade medarbetare
 - Mer inkluderande och utvecklingsbenägna medarbetare
 - Högre kvalitet
 - Bättre ekonomi



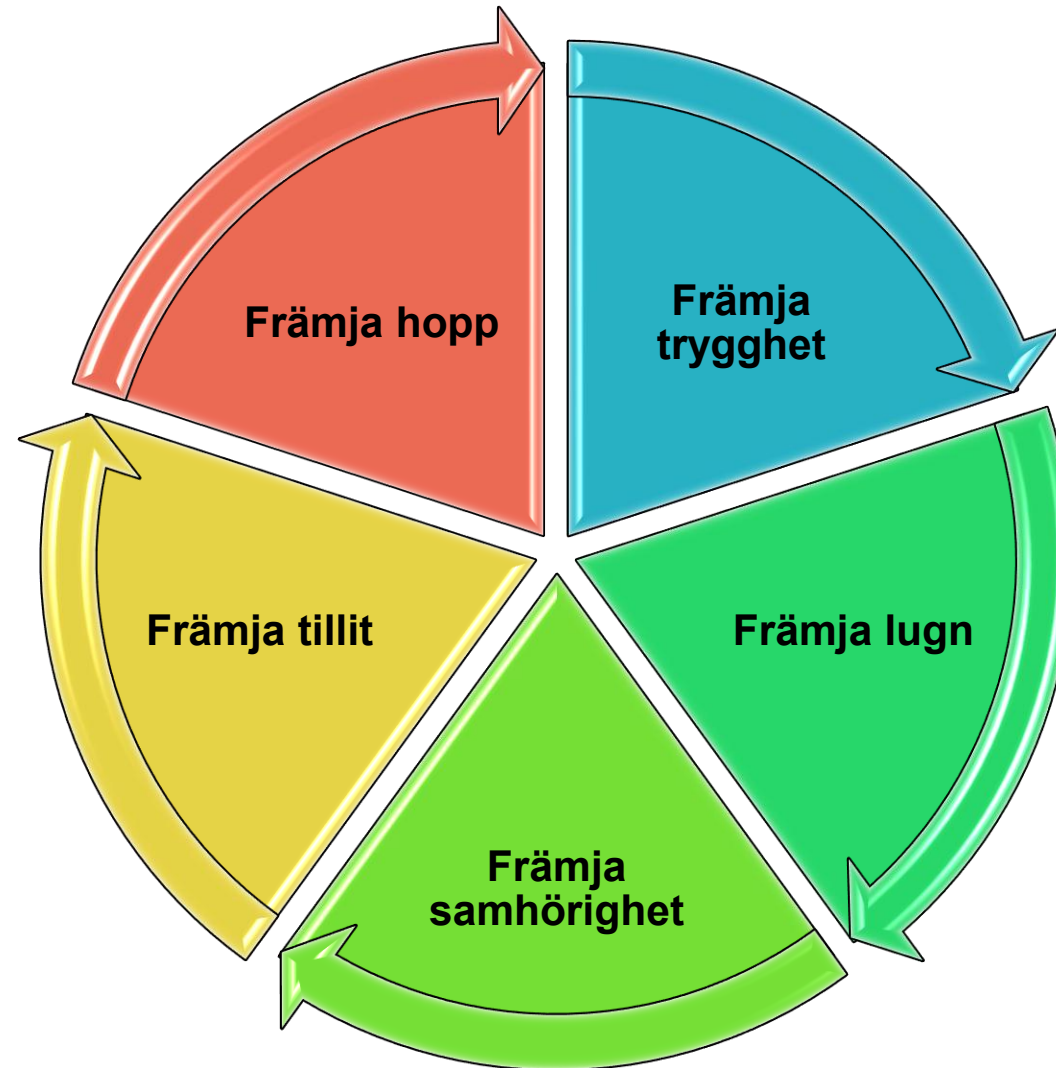
Friskfaktorer för en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö

- Fokus på att följa upp alla friskfaktorer för att kunna prioritera att skapa förutsättningar för att stärka de faktorer som behövs.
- Säkerställa kompetens och stöd i att hantera konflikter och kränkande bemötande.
- Säkerställa organisatoriska förutsättningar för ett tryggt samarbetsklimat, med delaktighet och inflytande.
- Säkerställa det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa, sjukdom och olyckor i arbetet.
- Säkerställa aktuell kompetens och ge organisatoriska förutsättningar för chefer och HR att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering.



Den närvarande ledarens främjande arbetsmiljöuppgifter

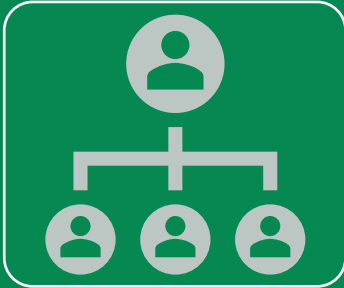
En professionell ledare skapar organisatoriska och sociala förutsättningar för medarbetare att känna sig trygga på arbetsplatsen och med sina arbetsuppgifter -> En säker och hälsofrämjande arbetsmiljö.



Signaler på ohälsa på olika organisationsnivåer

Det är viktigt att komma ihåg...

...att det vi ser inte behöver vara det egentliga problemet!



Organisationen

- Sjukskrivningar, sjuknärvaro & hög personalomsättning
- Olyckor, olyckstillbud och avvikelser
- Konflikter & samarbetssvårigheter
- Försämrat engagemang, negativ attityd & tecken i medarbetarundersökningen



På arbetsplatsen – i arbetsgruppen

- Övertidsarbete, tar med arbete hem, jobbar över raster och luncher
- Försämrat eller försenat arbetsresultat
- Högt arbetstempo under långa perioder
- Signaler om att det är svårt att hinna med eller klara av arbetet



Individen & kroppens reaktioner

- Bristande motivation, nedstämdhet, irritation
- Värk, sömnbesvär, trötthet, mag- eller tarmbesvär
- Försämrad koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att komma igång och ta initiativ.

Hur mår vår del av organisationen egentligen?

Så här ser tecken på ohälsa ut på organisatorisk nivå:

- Sjukskrivningar, sjuknärvaro och hög personalomsättning
- Olyckor, olyckstillbud och avvikelser
- Konflikter och samarbetssvårigheter
- Försämrat engagemang, negativ attityd och tecken i medarbetarundersökningen

Vid brister på organisatorisk nivå räcker det inte att ta till åtgärder på individnivå eller arbetsgruppsnivå.

Här behöver istället **högre ledning** skapa förutsättningar för chefer och medarbetare att komma vidare.

Rotorsak?

Det är viktigt att komma ihåg att det vi ser inte behöver vara det egentliga problemet.



Tempen på organisationens arbetsmiljö 2025

7068, 79,1 %
(6783, 76,9 %)

Medarbetare uppfyller frisktalet
den senaste tolv månaders
perioden (0101-1231).

142 av 462 arbetsplatser hade ett
frisktal på 100 % (141/458)

6,2 % (6,0 %)

Är den externa
personalomsättningen 2025. Den
totala personalomsättningen var
10,9 % och totala målet är 11 %.

66/66 (67/68)

Är chefers/medarbetares upplevda
organisatoriska och sociala
förutsättningar i
medarbetarundersökningen
(2025/2024).

468 (498)	
Årsarbetare var i snitt sjukfrånvarande senaste tolv månadersperioden.	
Yrkesgrupp	Sjukfrånvaro i antal årsarbetare (fg år)
 Handläggare & Admin.	31/998 (33)
 Ledningsarbete	8/428 (6)
 Arb. i pedagogisk verks.	5/135 (5)
 Kultur, turism, frilufsarbete	1/27 (1)
 Andra spec. inom HoS	11/237 (14)
 Sjuksköterskor	121/2153 (130)
 Undersköterskor	107/1255 (105)
 Läkare	37/1188 (44)
 Med. sekreterare	34/532 (34)
 Rehab-, paramedicinarb.	40/751 (44)
 Städ-, måltidspersonal	30/348 (34)
 Tandvårdspersonal	24/369 (26)
 Teknikarbete	17/360 (18)
 Vaktmästeri & anläggning	4/87 (5)

1516 (1375)

Tillbud (K 1283 / M 233) har
rapporterats under 2025.

427 (360)

arbetsskador (K 346 / M 80 / A
1) har rapporterats under
2025.

898 (859)

Händelser pga psykisk
överbelastning har rapporterats
under 2025, varav 740 pga stress
eller hög arbetsbelastning.

131 (106)

Tillbudsärenden pga upplevd
kränkning/kränkande
särbehandling har anmälts under
2025.

1523 (1549)

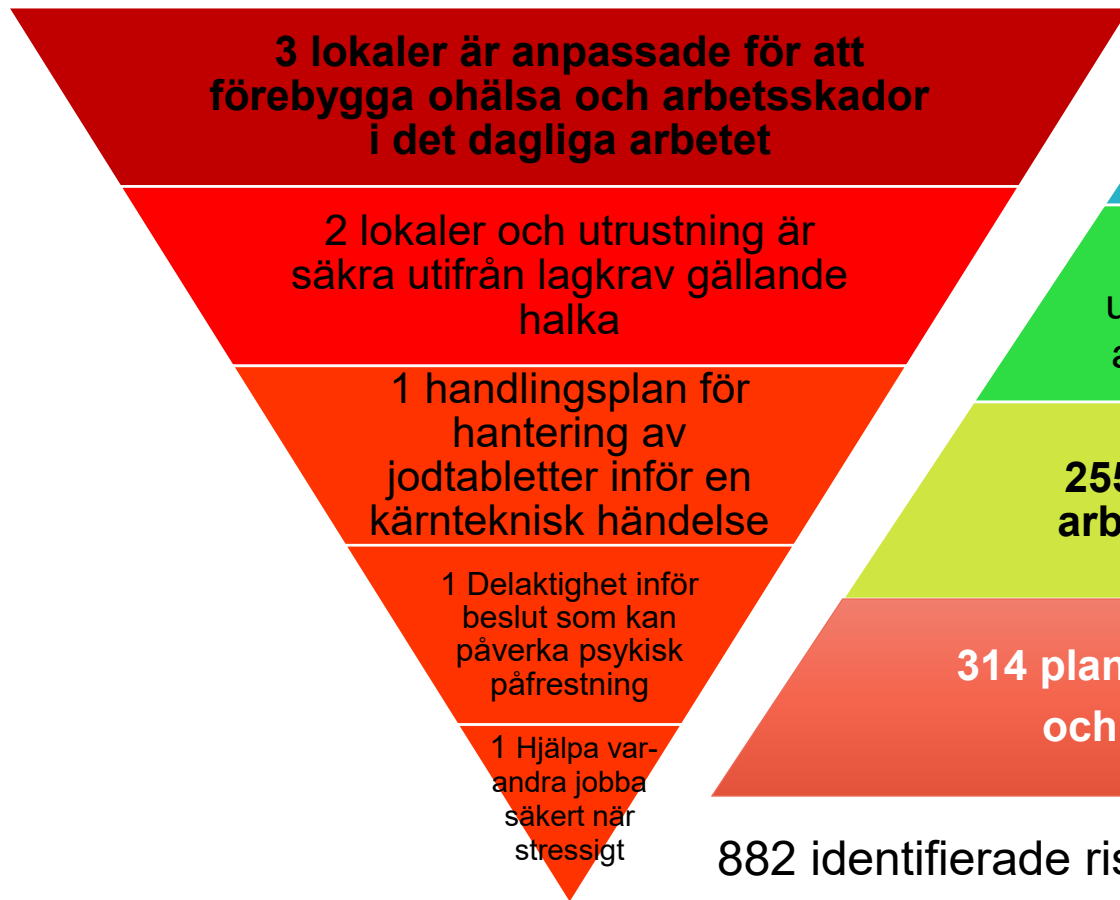
Nya rehabärenden (K 1349 / M 174)
under 2025, varav

81 (89)

Rehabärenden (K 68 / M 13) har
hanterats under 2025 med anledning
av bristande psykiska
arbetsförhållanden.

13 identifierade höga risker och 201 gula risker 2025

- 5 vanligaste röda risker



- 5 vanligaste gula risker



882 identifierade risker per riskområde arbetsmiljö

Medarbetarundersökning 2025

– Övergripande resultat



Region Halland

Inledning

- Medarbetarundersökningen genomfördes 23 sep – 14 okt 2025
- Mäter Hållbart medarbetarengagemang (HME) som består av frågor om;
 - Motivation
 - Ledarskap
 - Styrning
- Mäter Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)
- Utsatthetsfrågor

Sammanfattning

- Region Hallands medarbetarundersökning har fortsatt en hög svarsfrekvens, 82,5%
- Resultatet visar på ett fortsatt högt medarbetarengagemang och en hållbar organisatorisk och social arbetsmiljö, även om det syns en marginell minskning jämfört med förra året.
- Andelen medarbetare som upplevt utsatthet både från patient/elev/kund/närstående och arbetskamrat/chef ökar jämfört med föregående år.
- Undersökningen visar på att fler svarande (88%), jämfört med föregående år, känner till hur de ska agera vid en akut hot- eller våldssituation på sin arbetsplats.

Prioriteringar utifrån identifierade risker

- **Regiongemensamma planerade insatser**

- Fortsatt arbete med chefers förutsättningar
- Förbättra och utveckla rutiner för områdena kring hot och våld, bemötande, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier för att stödja chefer i deras systematiska arbetsmiljöarbete
- Fortsatt arbete med kunskapshöjande insatser och verktyg för att stärka friskfaktorer i verksamheterna

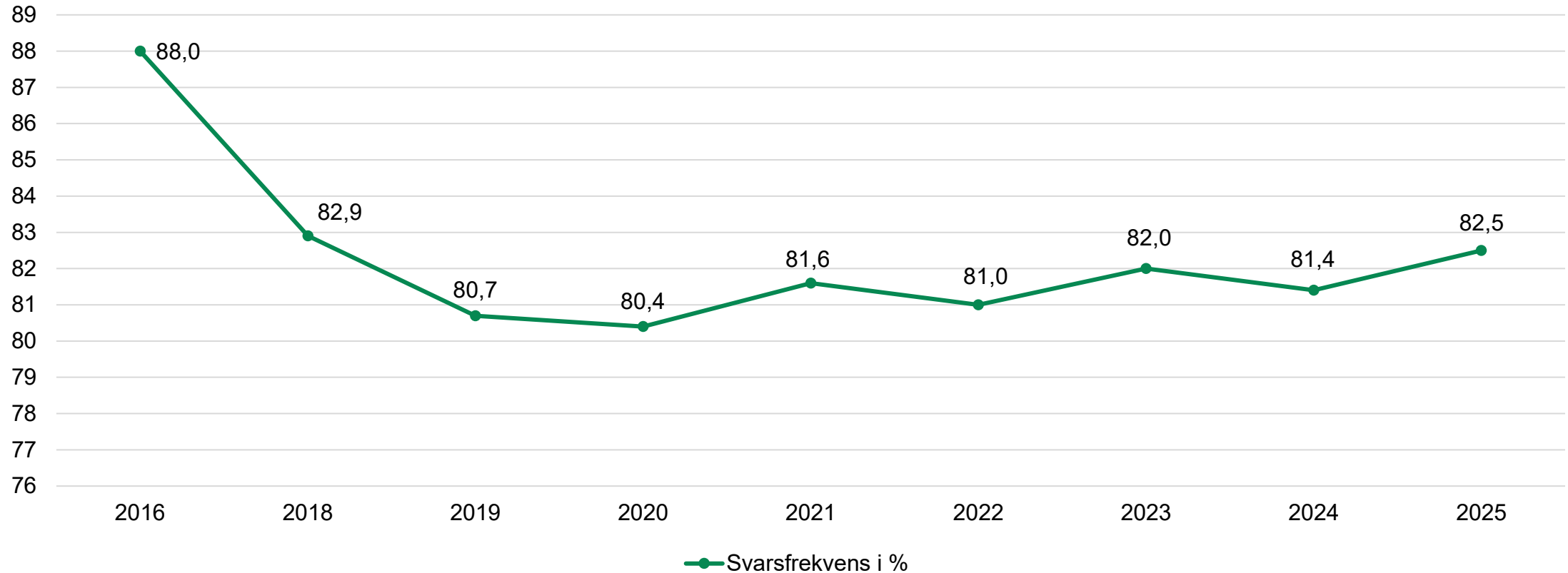
- **Förvaltningars planerade insatser**

- Kompetenshöja och utveckla det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet
- Arbete med friskfaktorer
- Fortsatt utbilda och utveckla arbetet kring hot och våld, bemötande, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till både chefer och medarbetare.

Medarbetarundersökning 2025

- Svarsfrekvens: 82,5% (81,4% fg år)
- Antal svar: 7081 av 8587 personer
- Undersökningsperiod 23 sep - 14 okt 2025

Utveckling svarsfrekvens



Hållbart medarbetarengagemang (HME)



Region Halland

HME-index över tid

HME-bedömning resultat

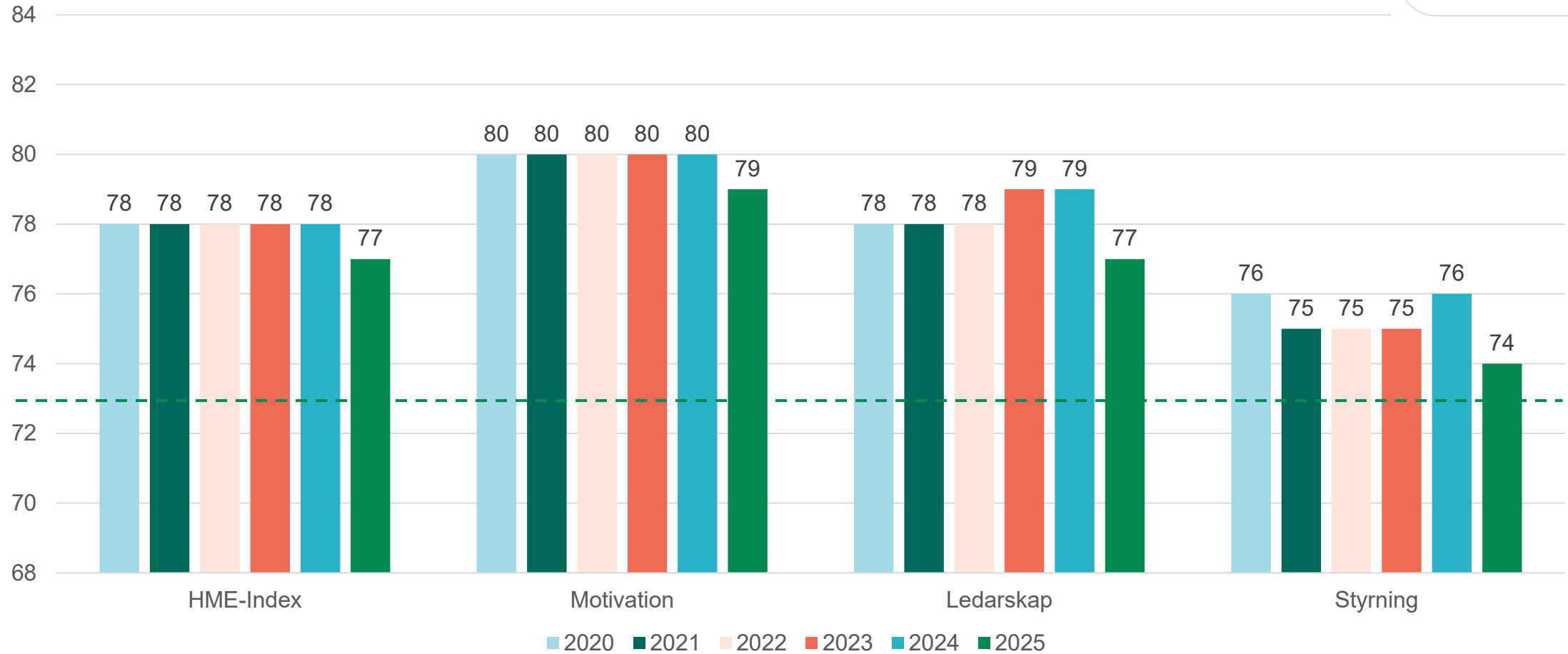
≥ 73



62-72



< 62



Utveckling HME – per fråga

HME		Medelvärde (0-100)	+/-
> Mitt arbete känns meningsfullt	✓	86	► -01
> Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	✓	77	► -01
> Jag ser fram emot att gå till arbetet		72	▼ -03
> Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	🔊	71	▼ -04
> Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare		80	▼ -02
> Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete		79	► -01
> Jag är insatt i min arbetsplats mål		76	► -01
> Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt		63	▼ -03
> Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete		83	► -01

HME-index - Förvaltningar

HME-bedömning resultat

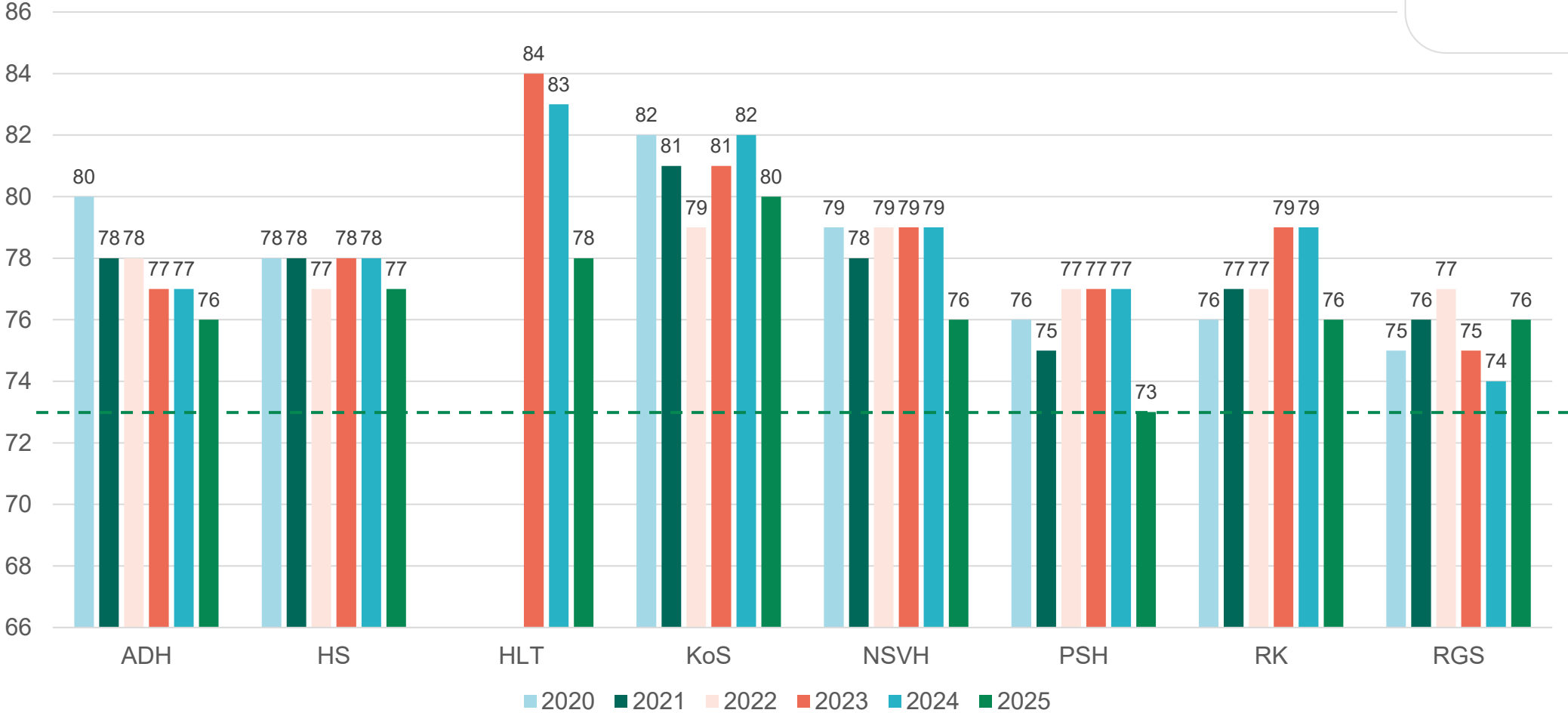
≥ 73



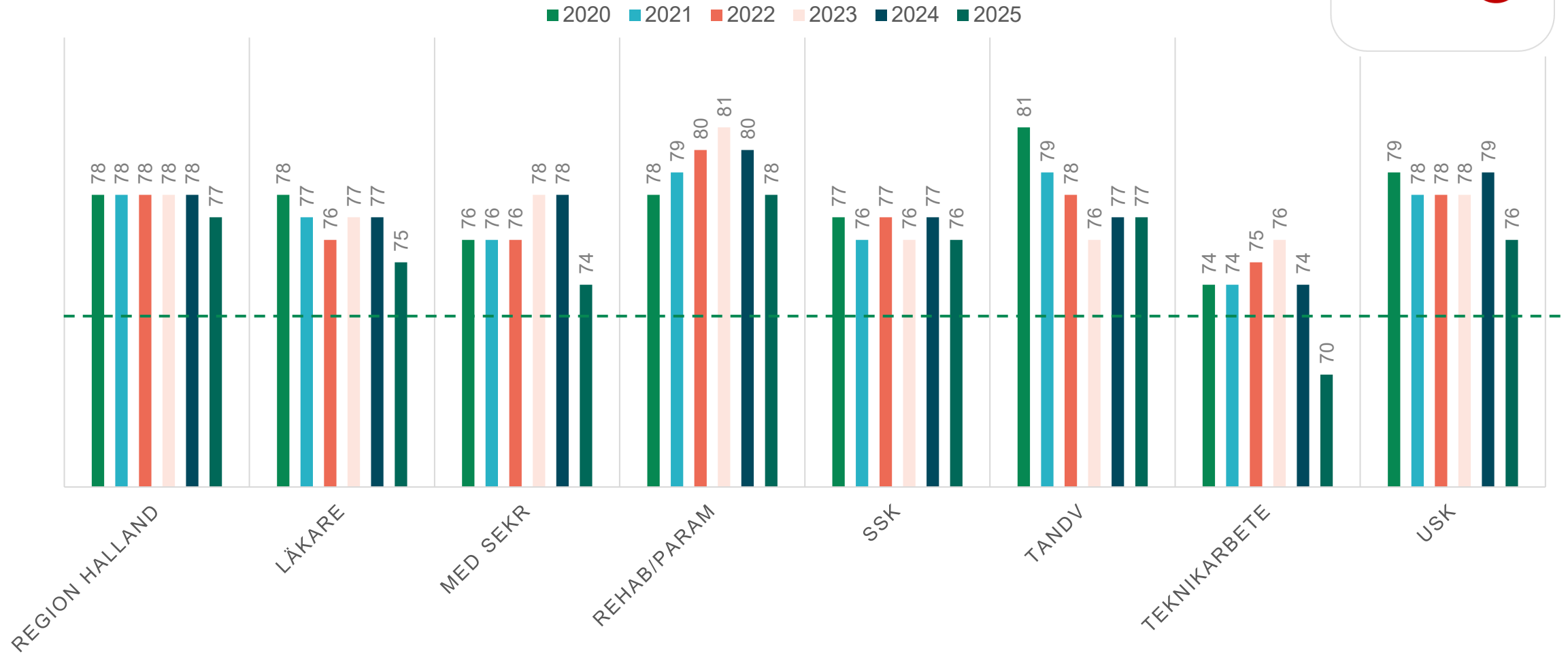
62-72



< 62



HME- index yrkesgrupper



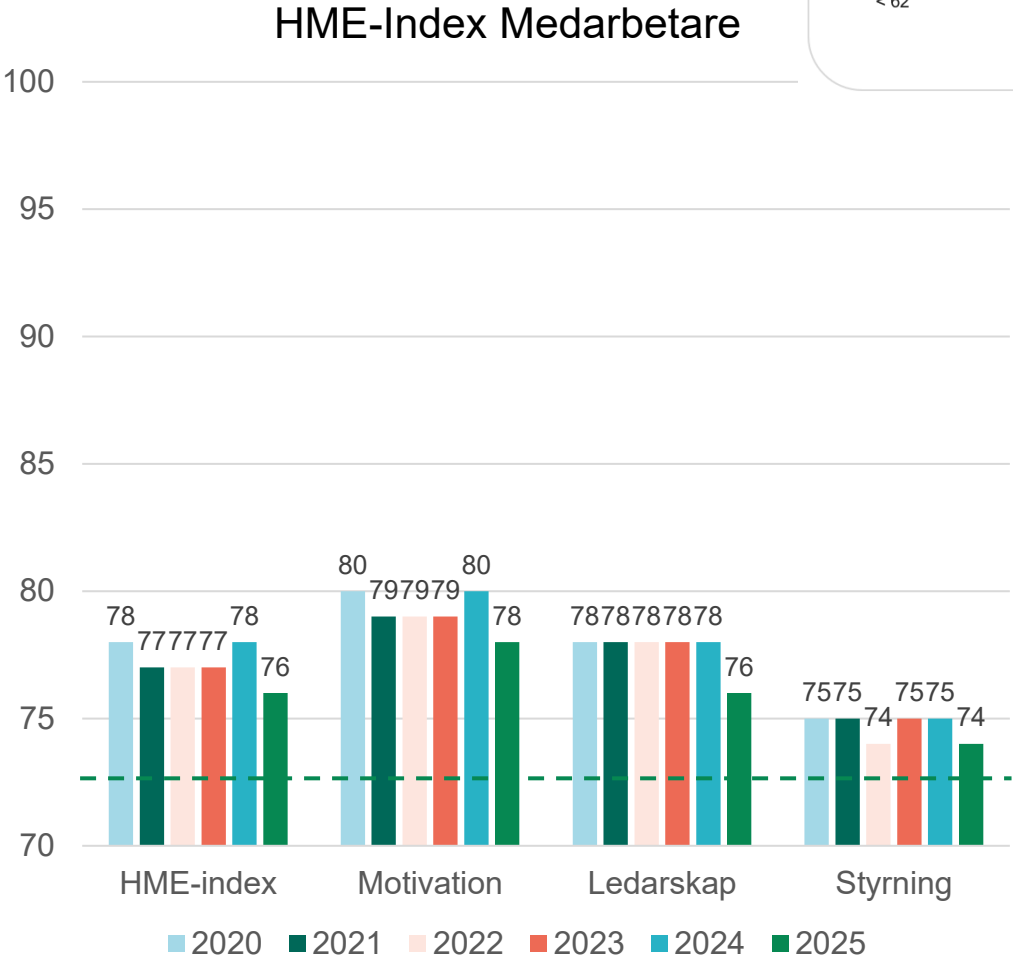
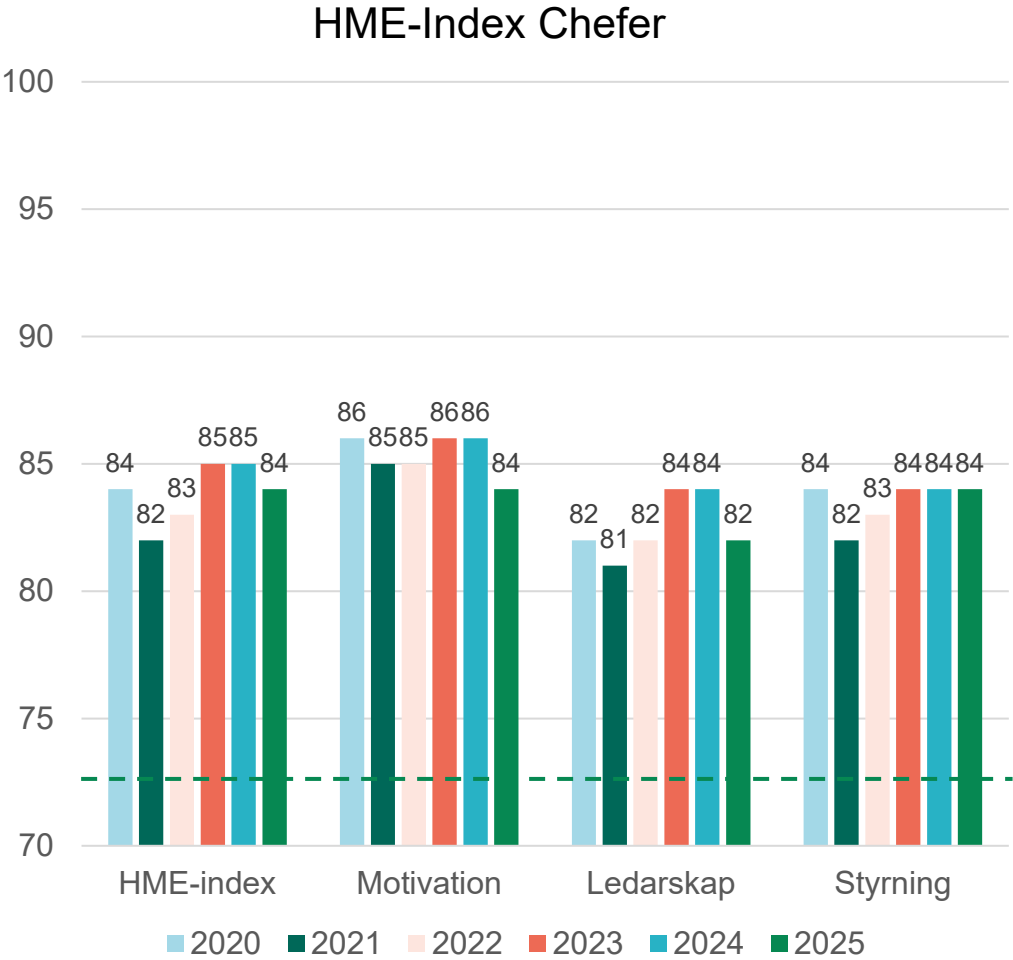
HME-index chef/medarbetare

HME-bedömning resultat

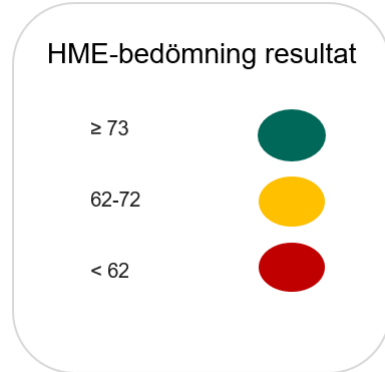
≥ 73

62-72

< 62



Vad har hänt med enheterna med rött HME-resultat förra året?



Enhet	HME- totalt 2024	HME- totalt 2025	Differens
1	39	57	+18
2	43	72	+29
3	46	*	-
4	47	53	+6
5	48	49	+1
6	54	38	-16
7	56	72**	+16
8	56	***	-
9	57	***	-
10	59	68	+9
11	59	67	+8
12	61	69	+8
13	61	***	-
14	61	***	-

NB:

* För få svarande för att få ett resultat

** Enheten har en ny chef sedan förra mätperioden

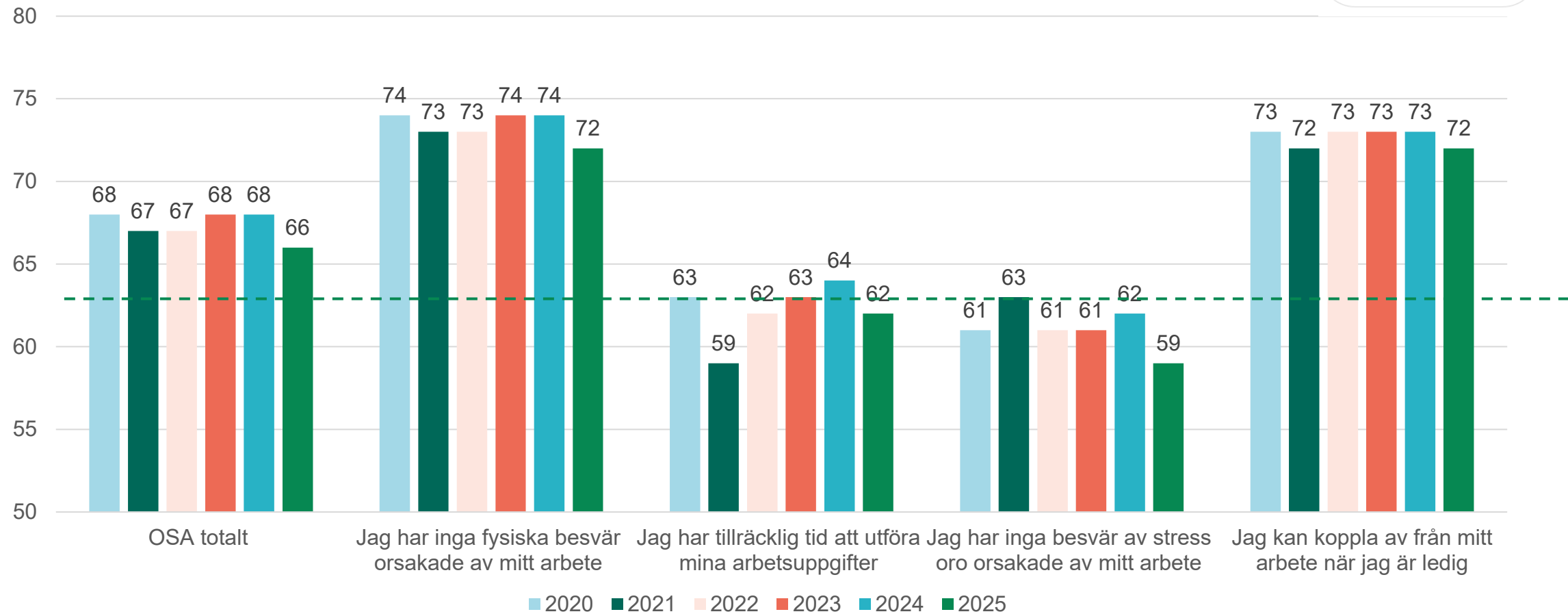
*** Finns inget jämförbart resultat då enheten pga annan uppdelning i organisationsträdet inte längre finns kvar

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



Region Halland

OSA-index över tid



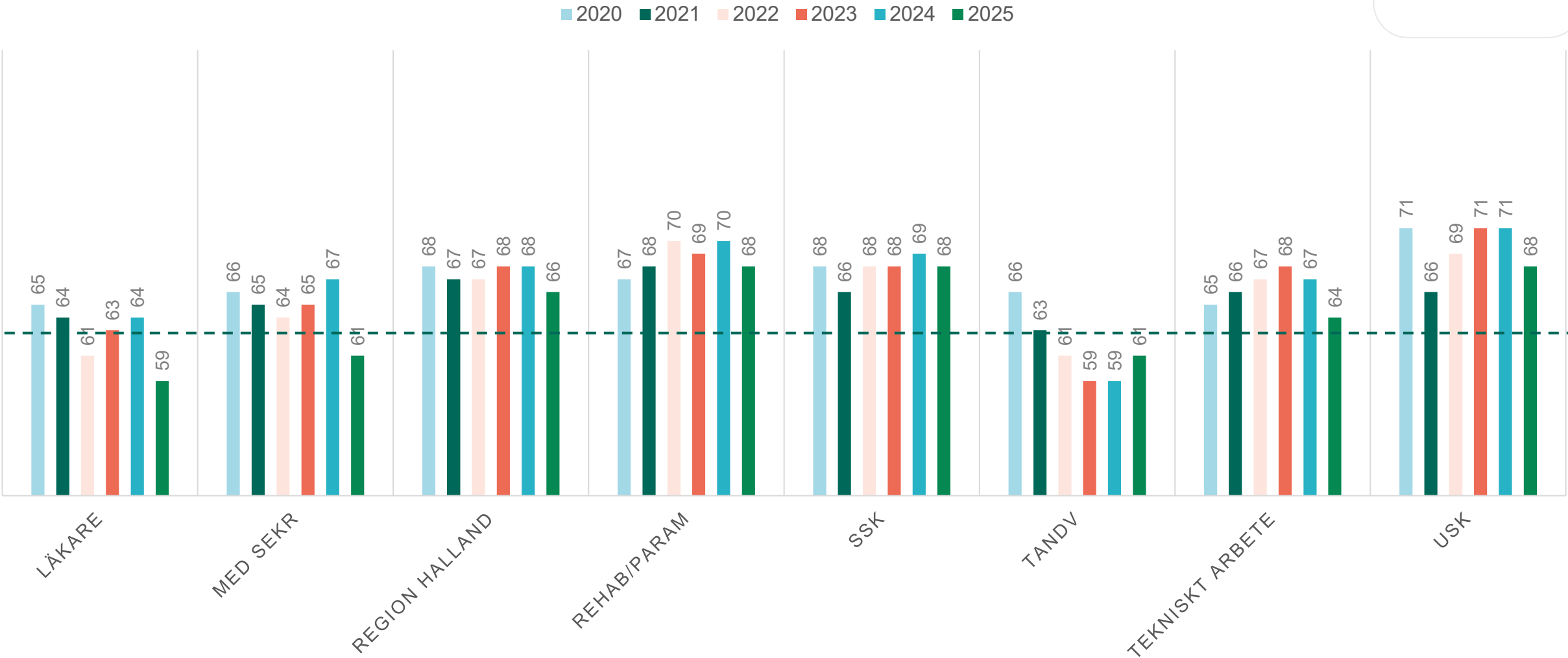
OSA-index per yrkesgrupp

OSA-bedömning resultat

≥ 63

52-62

< 52



OSA-index chef/medarbetare

OSA-bedömning resultat

≥ 63



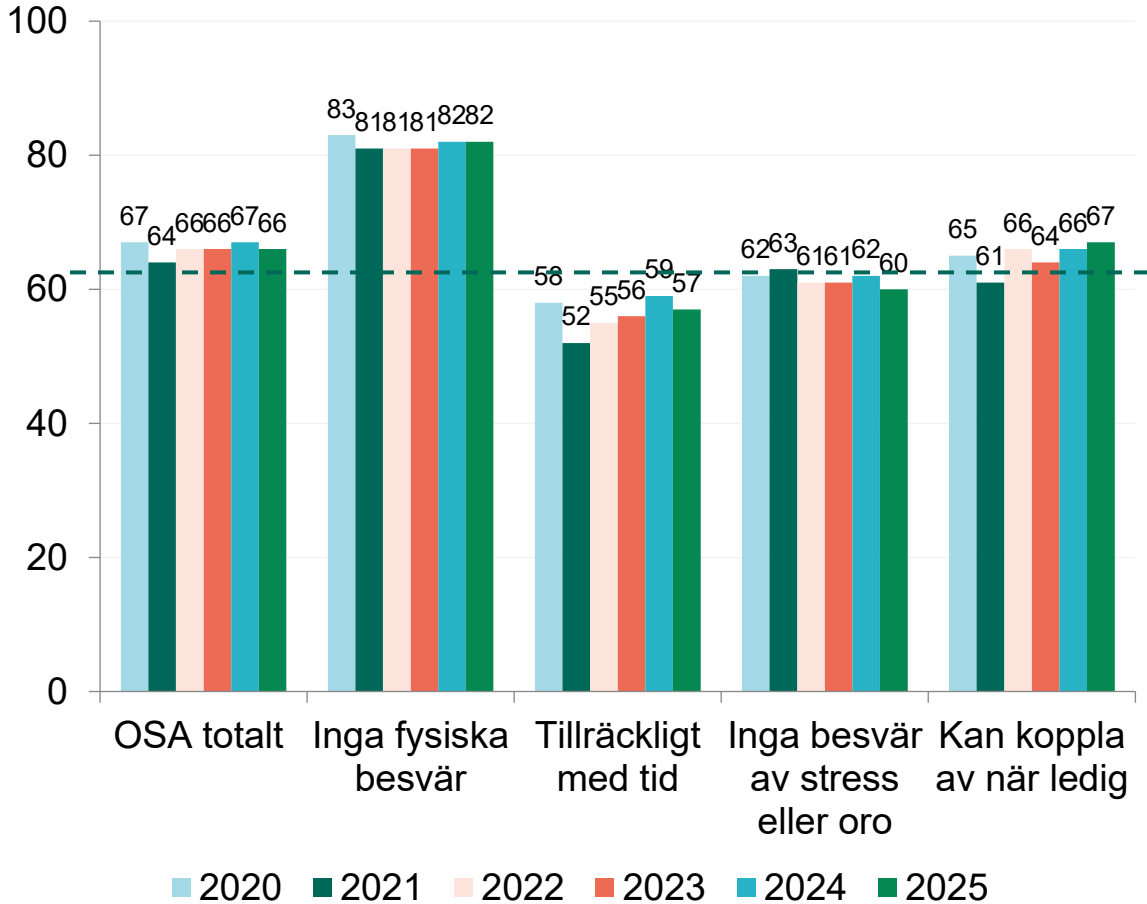
52-62



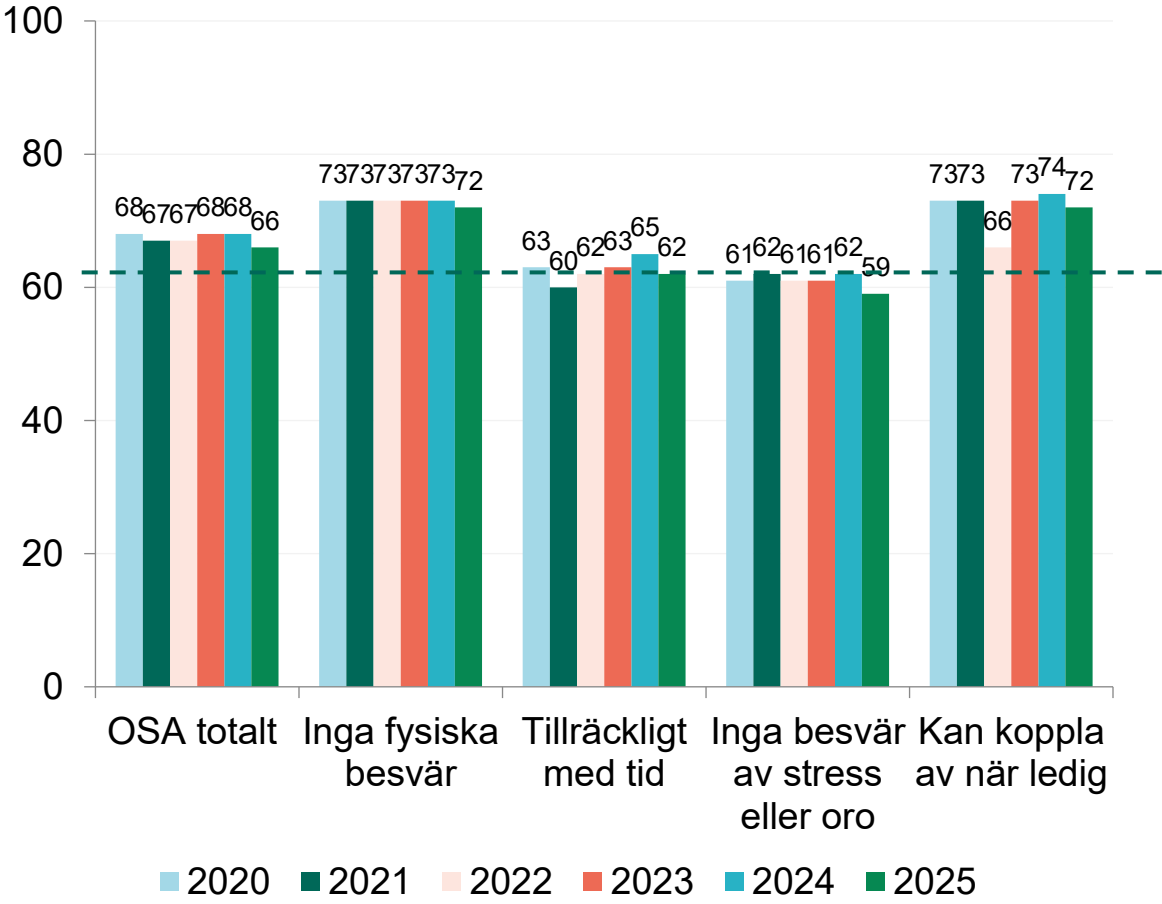
< 52



OSA-Index Chefer



OSA-Index Medarbetare

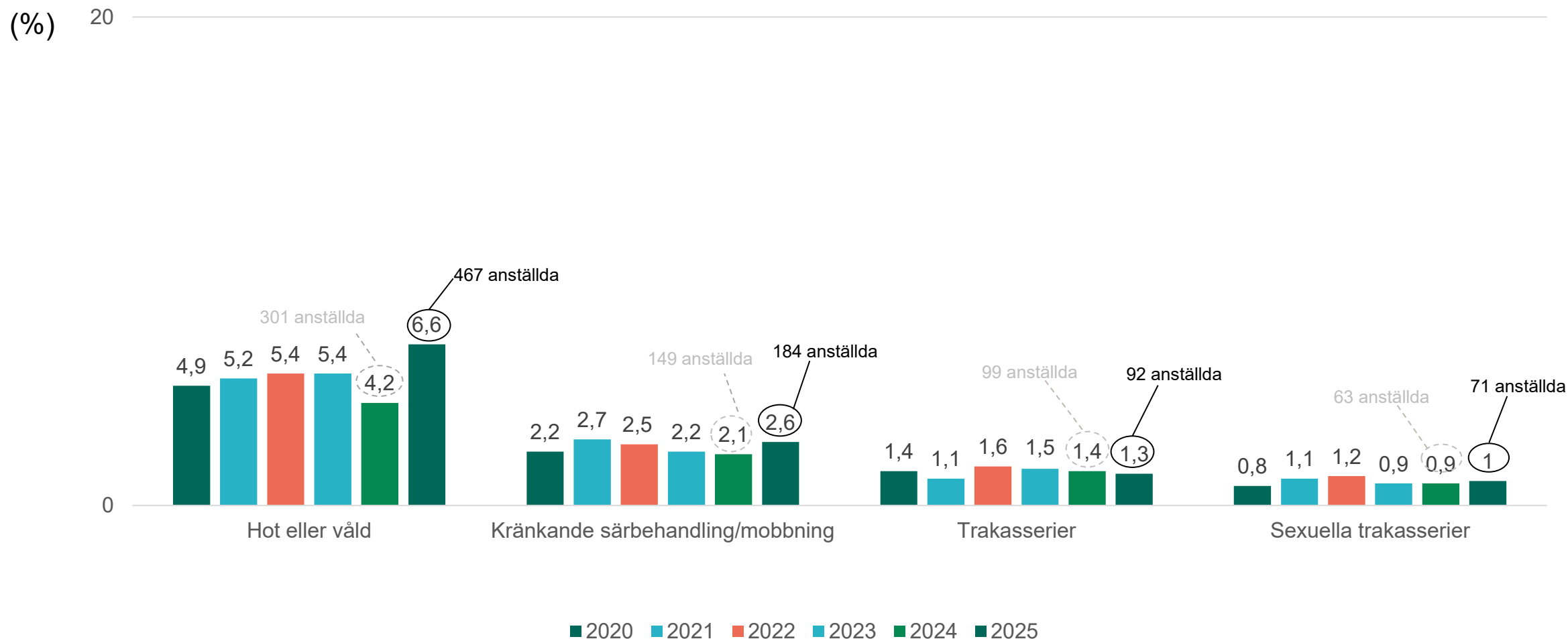


Utsatthetsfrågor

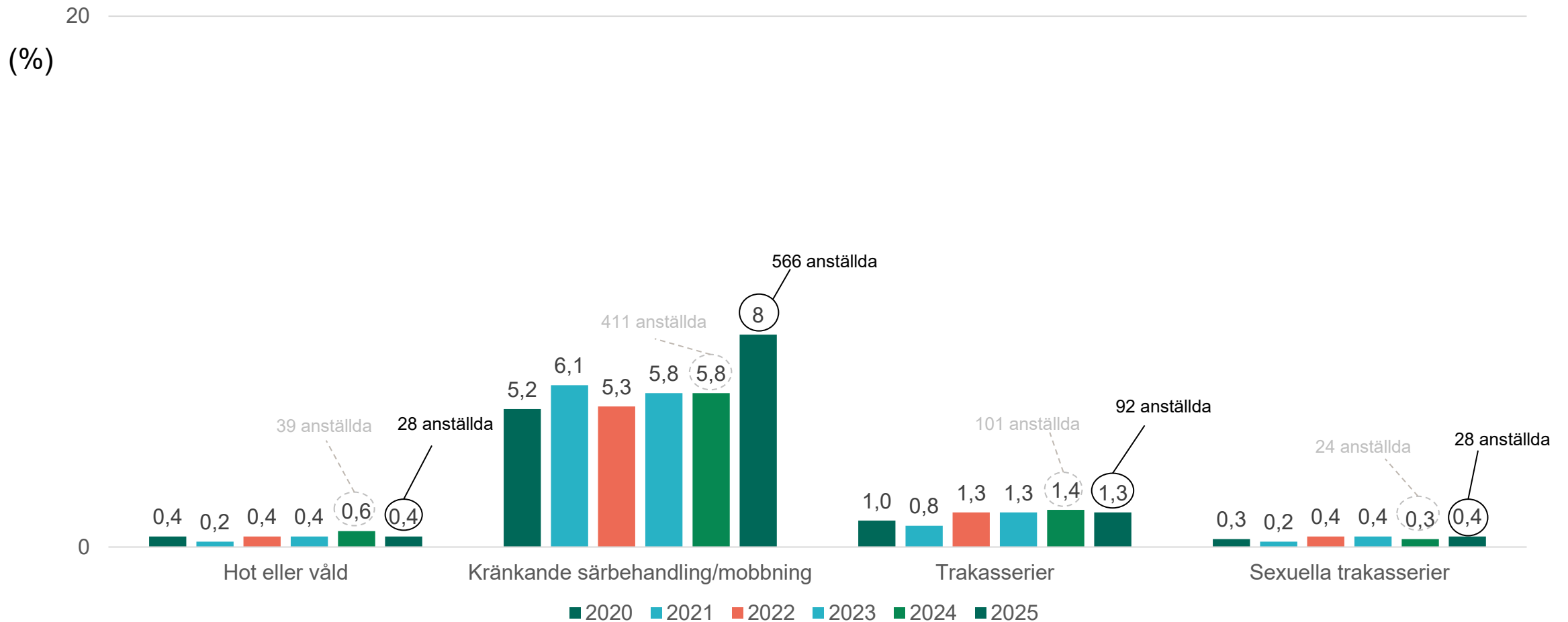


Region Halland

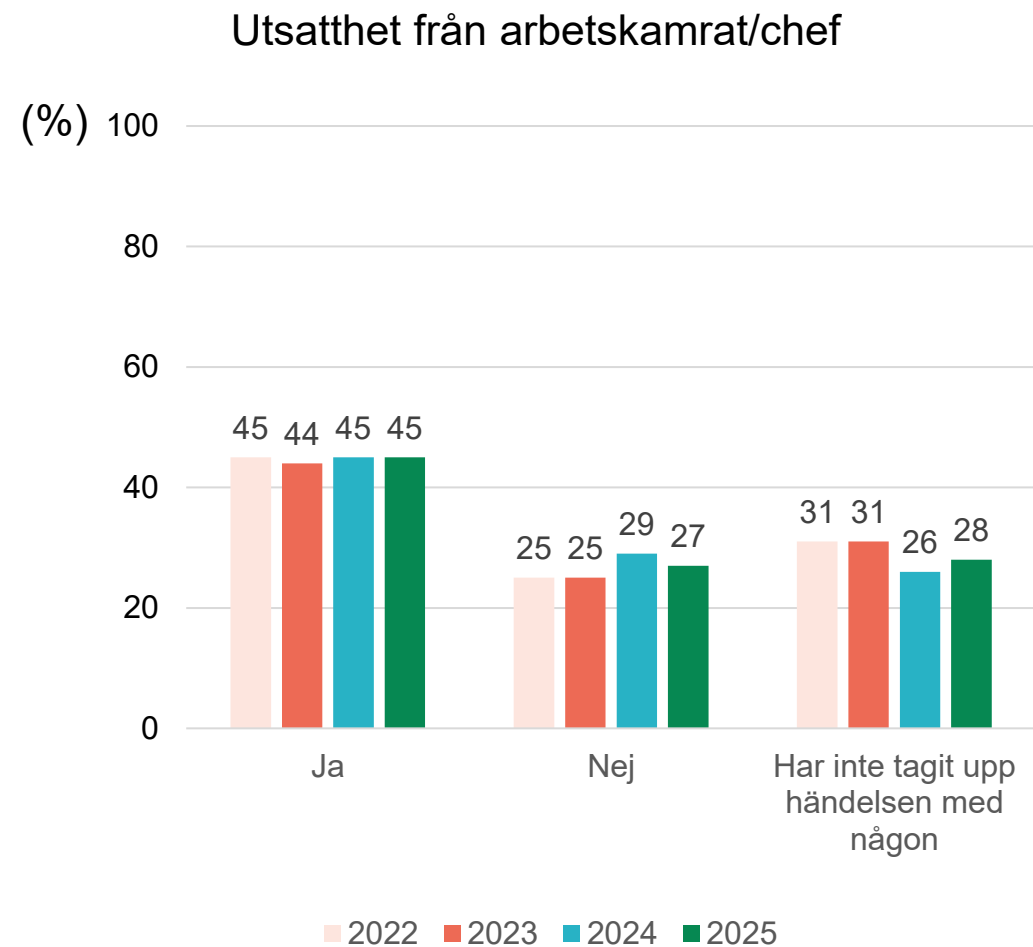
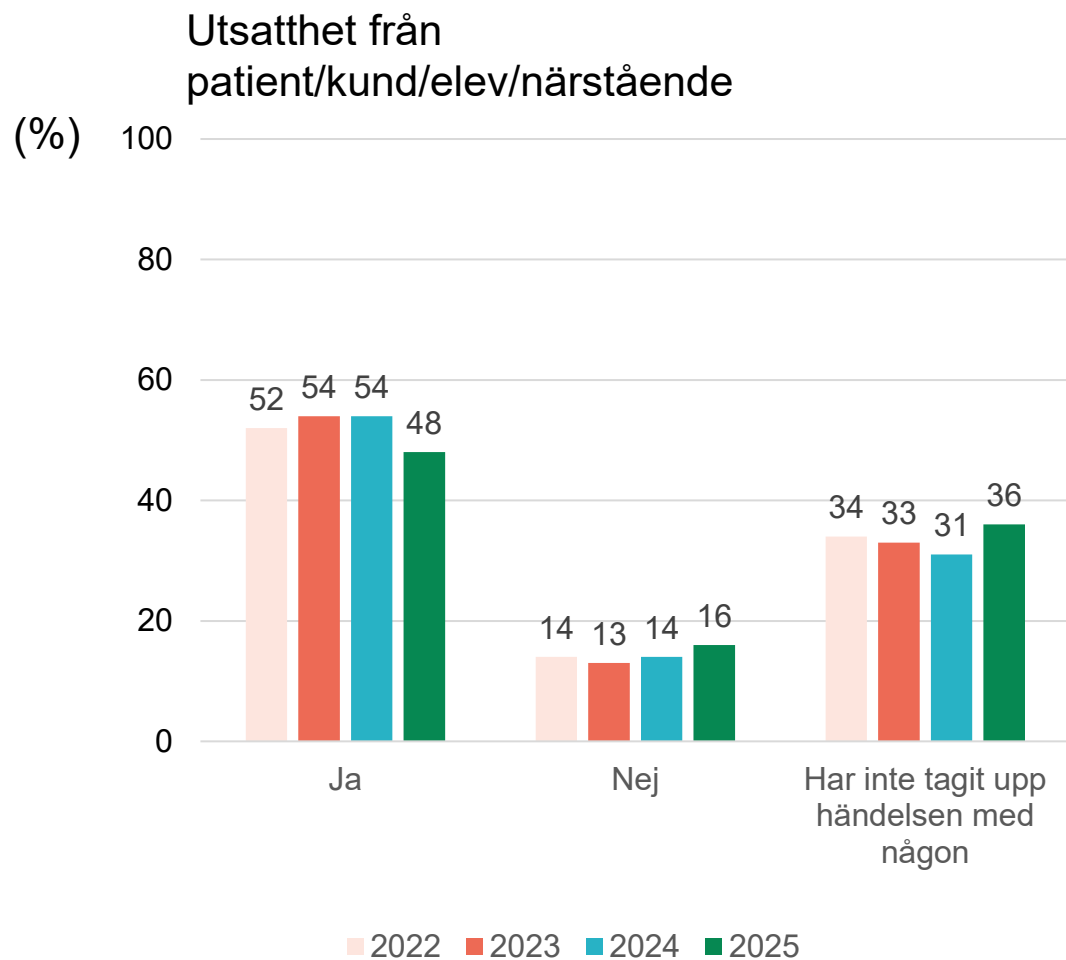
Jag har blivit utsatt för något av följande av patient/kund/elev/närstående under de senaste 12 månaderna:



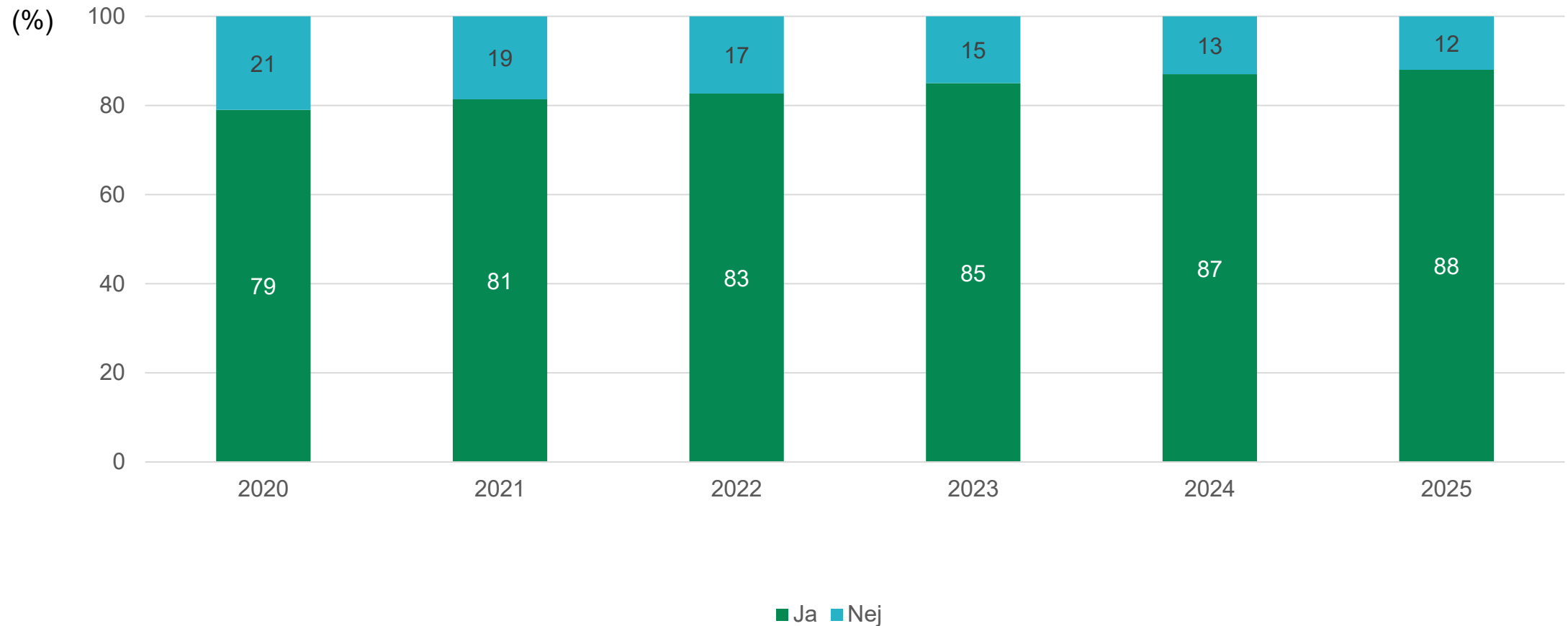
Jag har blivit utsatt för något av följande av arbetskamrat/chef under de senaste 12 månaderna:



Jag fick stöd efter händelsen från min chef, HR, skyddsombud, fack, arbetsgrupp eller kollega. (Ändrad formulering from 2022)



Jag känner till hur jag ska agera vid en akut hot- eller våldssituation på min arbetsplats





Region Halland