

Årsredovisning

Hälsan och Stressmedicin

Helår 2017



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Verksamhet	4
2.1	Viktigaste händelserna under perioden	4
2.2	Verksamhetens miljöarbete	4
2.3	Inköp	5
3	Mål och fokusområden	6
3.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	6
3.1.1	Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska.....	6
3.1.1.1	Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar	6
3.2	Västra Götalandsregionen ska kunna rekrytera rätt kompetens och erbjuda en god arbetsmiljö för medarbetarna	6
3.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	6
3.2.1.1	Satsa på ledarskap.....	7
3.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	7
3.2.2.1	Utveckla ett målmedvetet, strukturerat och hälsofrämjande arbete för minskad sjukfrånvaro	7
4	Personal	9
4.1	Chefsförutsättningar	9
4.2	Sjukfrånvaro	9
4.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	10
5	Ekonomiska förutsättningar	11
5.1	Ekonomiskt resultat.....	11
5.1.1	AR07 RR-rapport Serviceverksamheter.....	11
5.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans	11
5.3	Eget kapital.....	12
5.4	Investeringar.....	12
6	Bokslutsdokument och noter	13
7	Övrig rapportering	18
7.1	Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	18

1 Sammanfattning

Förvaltningen Hälsan och Stressmedicin (HoS) uppdrag är att bedriva företagshälsovård för Västra Götalandsregionens förvaltningar och bolag samt bedriva forskning och kunskapsspridning för att motverka ogynnsam stress och stressrelaterade ohälsa. För detta arbete svarar förvaltningens två verksamheter Hälsan & Arbetslivet, som är Västra Götalandsregionens interna företagshälsovård och Institutet för Stressmedicin som är en FoU-verksamhet.

Dessa båda benämns som H&A respektive ISM fortsättningsvis i detta dokument och regionen som VGR. Ambitionen är att förvaltningen skall vara ett kunskapscentrum och naturlig samarbetspartner till VGR:s förvaltningar och bolag samt övriga intressenter.

Förvaltningen har i stort sett följt budgeten för året.

ISM har förutom sin forskning lagt mycket tid på medarbetarenkäten som släpps i september. Det är första gången ISM är involverad i VGR´s medarbetarenkät och därför har det varit tidskrävande att säkerställa kvalitén. Man har även lagt ner mycket tid på att arbeta med de så kallade "15-miljonerna", för att uppsöka förvaltningar/enheter som är särskilt utsatta avseende sjukfrånvaro och arbetsmiljöproblem.

H&A har jobbat internt med "Hälsans nya perspektiv", en förflyttning av fokus från individ till arbetsplats och organisation. Detta för att på ett ännu bättre sätt kunna hjälpa VGR´s organisationer att förbättra deras arbetsmiljö så att sjukfrånvaron sjunker och prestationerna ökar. Göteborgsenheten har dessutom lagt mycket tid på att förbereda sin delning och flytt till två nya lokaler, vilket har skett under Q4.

2 Verksamhet

2.1 Viktigaste händelserna under perioden

2017 har i stort gått enligt plan.

Det enda som skiljer mot budgeten är att flytten av Göteborgsenheten till två nya lokaler har kostat mer (framförallt i minskad intäkt pga tiden de operativa har lagt på att förbereda, planera, packa och flytta samt i övertid) än planerat. Detta har inneburit att Hälsan & Arbetslivets resultat är något sämre än budget. Samtidigt har ISM lagt ner mer tid på interna uppgifter (medarbetarenkäten samt arbetsmiljöprojektet) vilket har inneburit en ökad finansiering från VGR för att kompensera detta, så förvaltningens ekonomi är i balans.

Tre händelser som vi vill lyfta fram extra är:

1. En kommunikationschef har rekryterats och är på plats

Förvaltningen har inte haft någon kommunikationschef tidigare, så detta blir en bra förstärkning som vi tror ska tydliggöra vårt uppdrag för övriga förvaltningar inom VGR samt säkerställa den interna kommunikationen

2. "Hälsans nya perspektiv" har startat

Vi kommer jobba löpande med att förstärka vår kunskap avseende de organisatoriska förutsättningarna. Detta kommer leda till att H&A blir ännu bättre på att hjälpa VGR´s förvaltningar att utveckla sina organisatoriska förutsättningar avseende arbetsmiljön.

Utbildning för hela verksamheten har skett, samt utbildning av facilitatorer som ska leda och driva arbetet framåt under 2018

3. Förvaltningen har fått förtroendet att ansvara för VGR´s medarbetarenkät samt arbetsmiljöprojektet

För oss känns det väldigt bra att VGR är så trygga i vår kunskap och kompetens så de lägger denna viktiga fråga hos oss, istället för externa leverantörer som tidigare.

En stor utmaning för H&A är att hinna rekrytera kompetent personal i den utsträckning vi behöver. Främst är det företagsläkare som blir allt svårare att lyckas rekrytera in.

2.2 Verksamhetens miljöarbete

Förvaltningen jobbar aktivt med att sänka sin miljöpåverkan.

Alla möten som kan ska hållas på videolänk/Skype. Detta har minskat vårt resande. Dock blir vi fler medarbetare så minskningen syns främst på resor/medarbetare snarare än totalt minskade resor för förvaltningen.

Alla inköp ska följa VGR´s policy och därigenom säkerställa att vi köper det som VGR anser vara bäst för miljön.

Vår avdelning Kemikaliehanteringen jobbar löpande med att säkerställa så att VGR enbart handlar upp godkända produkter (där kemikalier är involverade).

2.3 Inköp

Förvaltningen följer regionens policy avseende inköp i den utsträckning det är möjligt.

Dock finns det några, för förvaltningen helt nödvändiga leverantörer (främst företagsläkare) som inte är upphandlade enligt VGR´s policy (då detta inte är möjligt).

3 Mål och fokusområden

3.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen

3.1.1 Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska

Hälsan och Stressmedicin arbetar för att verksamheten ska ha så liten negativ miljöpåverkan som möjligt. Uppdrag för VGR:s verksamheter planeras så att resor minimeras och uttalade mål finns för att öka möten via länk/andra tekniska hjälpmedel.

När resor är nödvändiga följer vi VGR:s rekommendationer i så stor utsträckning som möjligt.

Alla inköp av material mm ska ske med hänsyn tagen till miljöpåverkan.

3.1.1.1 Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar

Hälsan och Stressmedicin utgör kemiexpertis i VGR:s upphandlingar där kemikalier förekommer. Deltar även aktivt i ett antal av Upphandlingsmyndighetens expertgrupper.

Vi leder regionens kemikaliegrupp som samordnar regionens kemikaliearbete utifrån hälso- och miljöperspektiv.

Vi håller utbildningar/seminarier om kemikaliehanterings 4 viktigaste delar:

Inköp - Lagring - Hantering - Kassation

Vi har en drivande roll i Nationella substitutionsgruppen för kemiska produkter där Sveriges regioner, landsting och universitet bl.a. diskuterar och delar goda exempel på hur man kan minska användningen av hälso- och miljöfarliga kemikalier.

Vi har en aktiv roll som kemikalieexpertis i projektgrupper för upphandlingar av undersöknings- och operationshandskar och sitter med i Västra Götalandsregionens grupp för miljöprioritering i inköp.

3.2 Västra Götalandsregionen ska kunna rekrytera rätt kompetens och erbjuda en god arbetsmiljö för medarbetarna

3.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Individnivå

Inom förvaltningen synliggör vi, genom utvecklingssamtal, de områden som behöver stärkas och lägger upp en individuell utvecklingsplan för att uppnå de önskade kompetensnivåerna inom respektive forskar/yrkesgrupp. Vi lägger stor vikt vid att dessa kompetenser ska vara efterfrågade av våra intressenter/kunder och att vi på så sätt än bättre bidrar till att utveckla VGR som en attraktiv arbetsgivare.

Gruppnivå

Vi försöker hitta ett kompetensområde som vi förbättrar varje år inom respektive yrkesgrupp (bland våra konsulter verksamma inom H&A).

Under första kvartalet 2017 har alla medarbetare i Hälsan och Arbetslivet gått en 2-dagars utbildning avseende "Hälsans nya perspektiv" för att stärka våra kunskaper avseende de organisatoriska förutsättningarna. Dessutom har ett antal personer gått en utbildning inom ARIA och ORGA.

3.2.1.1 Satsa på ledarskap

I våra utvecklingssamtal inom förvaltningen söker vi hitta förbättringsområden hos varje ledare. Dessa områden blir föremål för utbildning eller andra insatser genom att en individuell utvecklingsplan skrivs under och på så sätt drivs av båda parter.

- Rekrytering av ytterligare en enhetschef då vi närmar oss måltalet avseende underställda medarbetare på Göteborgs-enheten. **KLAR**
- Rekrytering av ny kundansvarig för att ge cheferna möjlighet att genomföra sitt uppdrag (leda och fördela arbetet, motivera och entusiasmera sina medarbetare) **KLAR**
- Utbildning för cheferna "Hur leda och hantera komplexa organisationer" **KLAR**

3.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

Hälsan och Stressmedicin arbetar aktivt med att förbättra arbetsmiljön och för att sänka sjukfrånvaron, främst i följande forum:

APT på alla enheter minst en gång i månaden.

En KMS (kvalitet och miljösamordnare) som löpande gör arbetsmiljöronder och gör internrevisioner där vi säkerställer att policys och riktlinjer följs. H&A är kvalitetcertifierade av en extern leverantör, A3.

Ledningen för Hälsan och Stressmedicin har LG var tredje vecka där (bla) arbetsmiljö och sjukfrånvaro tas upp.

Dessutom tillsätts interna arbetsgrupper för att arbeta med resultatet från vår medarbetarundersökning, med fokus på arbetsmiljön.

Säkerställa att bemanningen är på rätt nivå, så medarbetarna har rätt förutsättningar att hantera de krav som ställs på dem och inte pressas in till sjukfrånvaro.

Förvaltningen har under 2017 dels lyckats bibehålla en låg sjukfrånvaro samt blivit godkända i den externa revisionen och därmed fått förlängt kvalitetscertifikat. Man följer dessutom den av ISM framtagna planen för hälsofrämjande APT.

3.2.2.1 Utveckla ett målmedvetet, strukturerat och hälsofrämjande arbete för minskad sjukfrånvaro

H&A´s primära uppgift är att hjälpa VGR´s organisationer med att öka hälsan och engagemanget hos personalen samt att minska sjukfrånvaron. Detta gäller även den egna

förvaltningen.

H&A har regelbundna möten där vi diskuterar inte bara våra kunders utmaningar och hur vi på bästa sätt kan stötta dem i deras arbete för att minska sjukfrånvaron utan även våra egna förutsättningar och potentiella förbättringar.

- Teammöten där teamet består av olika yrkeskategorier
- Funktionsmöten där resp kategori träffas
- APT enligt ISM's modell för "Hälsofrämjande APT" där hela enheten träffas
- Verksamhetsdagar där hela H&A är med
- Förvaltningsdagar där hela förvaltningen träffas
- Beslut om ökat friskvårdsbidrag from 1 jan 2017

Detta sker löpande och är inte aktiviteter som har ett stoppdatum

Nyrekrytering av chef för att säkerställa att vi håller oss inom normtalet avseende medarbetare

Nyrekrytering av kundansvarig så cheferna avlastas uppgifter för att kunna fokusera på att leda och fördela arbetet på bästa sätt

4 Personal

4.1 Chefsförutsättningar

Hälsan och Stressmedicin har under hela perioden befunnit sig inom normtalens gränser. Inom Hälsan&Arbetslivet har Göteborgsenheten närmast sig gränsen 35 medarbetare under ledning av en chef. Beslut fattades därför att dela upp enheten i två separata enheter, vilket har genomförts under nov 2017 samt feb 2018. Uppdelningen har medfört installation i nya lokaler, vid Ullevi respektive Masthuggstorget, och tillsättande av ytterligare en enhetschef.

HoS kommer även fortsättningsvis att uppfylla normtalet beträffande antal medarbetare per chef, samtidigt som det finns en möjlighet att expandera verksamheten i samband med ökad efterfrågan.

Förvaltningen har också under 2017 anställt ytterligare en kundansvarig för att avlasta cheferna så de kan fokusera på ledarskapet.

4.2 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro, procent av ordinarie arbetstid	2017	2016
Kvinnor	4,39%	2,62%
Män	4,80%	4,61%
Totalt	4,46%	3,04%
Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av totala sjukfrånvaron	2017	2016
Kvinnor	52,56%	37,92%
Män	48,23%	74,67%
Totalt	51,66%	49,84%

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen har ökat jämfört med föregående år. Från 3,04 % 2016 till 4,46% 2017. Det är sjukfrånvaron bland kvinnorna som ökningen återfinns medan männens frånvaro är relativt oförändrat jämfört med föregående år. Kvinnornas frånvaro har ökat med 1,77 procentenheter medan männens ökat med 0,19 procentenheter.

Långtidsfrånvaron del av den totala sjukfrånvaron har ökat från 49,84% december 2016 till 51,66% december 2017. Det är bland kvinnorna som ökningen återfinns, från 37,92% till 52,56% under året. Männens långtidsfrånvaro har istället minskat från 74,67% 2016 till 48,23% 2017.

Orsaken till sjukfrånvaron beror till stor del på att ett flertal personer (i huvudsak kvinnor) drabbats av sjukdom, som medfört längre tids sjukskrivning. Vi kan inte se ett samband med arbetsmiljön eller den belastning som föranleds av arbetet. Sjukfrånvaron får fortfarande betraktas som låg, och uppfyller måltalet att ligga under 5 %.

4.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Nettoårsarbetare per personalgrupp			
Etikett/Kategori (välj själv på vilken nivå förvaltningen vill följa upp)	dec-17	dec-16	Förändringar Antal
A Sjuksköterskor, barnmorskor	18,49	18,6	-0,11
C Läkare	11,47	11,52	-0,05
F Administratör, vård	10,1	10,29	-0,19
G Rehabilitering och förebyggande	40,44	35,96	4,48
H Sjukhustekniker/labpersonal, inkl BMA	2,22	2,5	-0,28
L Administration	24,7	18,98	5,72
Summa	107,42	97,85	9,57

Antal nettoårsarbetare har ökat med 9,57 st, från 97,85 st i december 2016 till 107,42 st i December 2017. Ökningen syns inom etikettgruppen administration, där en ökning med 5,72 nettoårsarbetare har skett, och gruppen Rehabilitering och förebyggande som har ökat med 4,48 nettoårsarbetare.

Våra verksamheter Hälsan&Arbetslivet (företagshälsovård) och ISM (Institutet för Stressmedicin) har under 2017 haft ett flertal stora projekt att slutföra. Det har inneburit att fler forskare och organisationskonsulter har rekryteras, varav en del forskare klassas som administrativ personal. Även antalet hälsoutvecklare har ökat från 2 till 4 personer. Utöver ordinarie uppdrag har de båda verksamheterna arbetat med MI-projektet tillsammans med Försäkringskassan, Medarbetarenkäten, information om de nya arbetsmiljöföreskrifterna samt engagemang i satsningen inom VGR hur sjuktalen på förvaltningarna ska minska.

På den administrativa sidan har vi utökat med ytterligare en enhetschef, en kommunikationschef samt en verksamhetsutvecklare. Begreppet ”kundansvarig” har iförts som projektform, och två medarbetare som tidigare arbetade inom sina professioner har nu detta övergripande uppdrag. I syfte att uppfylla de krav som åligger en certifierad företagshälsovård har Hälsan&Arbetslivet tillsatt en deltidsbefattning som kvalitetsutvecklare.

	Jan-Dec 2017	Jan-Dec 2016	Förändring
OB-tillägg	20 671	6 607	14 064
Mertid,komp, fyllnadstidsersättning	16 012	7 472	8 539
Enkel övertidsers	0	5 154	-5 154
Kvalificerad övertidsersättning	16 229	3 696	12 534
Summa	52 912	22 929	29 983

Totalt sett har kostnaden för mer- och övertid samt OB-tillägg ökat med 29 983 kronor jämfört med föregående år, från 22 929 kronor december 2016 till 52 912 kronor december 2017. Det har skett en ökning för alla poster utöver den enkla övertiden som har minskat till ett nolluttag. Den största ökningen syns för OB-tillägg samt Kvalificerad övertidsersättning.

Ökningen av kvalificerad övertid går till stor del att hänföra till flytten till nya lokaler, då ett flertal medarbetare ställde upp under en helg för att iordningställa den nya arbetsplatsen.

Förvaltningen har ingen medarbetare med ofrivillig deltidsanställning

5 Ekonomiska förutsättningar

5.1 Ekonomiskt resultat

Förvaltningen följer budget för året, med några tydliga avvikelser.

ISM har ett positivt resultat, främst då de inte har haft behov av att ta in externa resurser under året. Då de har lagt mycket tid på medarbetarenkäten och arbetsmiljöprojektet har den externa forskningen inte tagit lika mycket tid/resurser som budgeterat.

Hälsan och Arbetslivet har haft lite svårare att rekrytera än planerat och har varit mer beroende av externa konsulter än vanligt, vilket har lett till att de har ett negativt resultat jämfört mot budget.

5.1.1 AR07 RR-rapport Serviceverksamheter

Resultaträkning (mnkr)	Årsvärden				
	Utfall 1712	Budget 1712	Utfall 1612	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall %
Erhållna bidrag	1,7	12,9	3,2	-11,2	-47,5%
Försäljning av tjänster	90,7	82,0	82,5	8,6	9,9%
Hysesintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning material och varor	0,0	0,0	0,0	0,0	-80,0%
Övriga intäkter	0,1	0,0	1,3	0,1	-93,4%
Verksamheten intäkter	92,5	94,9	87,0	-2,5	6,2%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-87,0	-87,5	-80,2	0,4	8,5%
Verksamhetsanknutna tjänster	-2,1	-4,7	-3,4	2,7	-39,0%
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-1,9	-1,8	-2,1	-0,1	-6,2%
Lokalkostnader	-8,4	-10	-7,1	1,5	18,1%
Energi m.m.	-0,1	-0,2	0,0	0,1	
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-6,9	-7,0	-6,0	0,1	16,0%
Övriga kostnader	-4,7	-4	-3,4	-0,6	-36,7%
Avskrivningar	-0,1	-0,2	-0,1	0,1	-18,4%
Verksamhetens kostnader	-111,2	-115,3	-102,2	4,1	8,7%
Regionbidrag	18,9	18,9	18,5	0,0	2,0%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	0,0	0,0	0,0	0,0	
Bidrag, speciella beslut över budget	0,0	0,0	0,0		
Resultat	0,1	-1,5	3,3	1,6	

5.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Förvaltningens ekonomi är i balans

5.3 Eget kapital

	Utgående balans 1612	Utgående balans 1712	Differens exkl årets resultat och ev bokslutsdisp
Eget kapital			
Eget kapital, region	4 574	5 126	
Lämnade bokslutsdispositioner, regioninternt	-2 700	-1 580	
Årets resultat, bolag och region	3 252	113	
Fritt eget kapital	5 126	3 659	
Summa eget kapital	5 126	3 659	0

5.4 Investeringar

Då Göteborgsenheten, som suttit i tillfälliga evakueringslokaler, flyttade till två nya lokaler (uppdelning då vi slog i taket avseende normtalen) under hösten/vintern (Masthuggsenhetens faktiska flytt sker 19 jan) har investeringarna varit onormalt höga under 2017.

Ansvar	Anskaffningsvärde
50150 Uddevalla	32 740,00
50160 NÄL	32 740,00
52100 Göteborg Ullevi	784 523,14
52200 Göteborg Masthugget	1 060 658,48
54570 Älvsborg Borås	31 951,00
59100 HOS stab	90 000,00
Summa	2 032 612,62

6 Bokslutsdokument och noter

Resultaträkning	Not	Utfall 1712	Utfall 1612
Verksamhetens intäkter		92 454	87 043
Verksamhetens kostnader		-111 156	-102 217
Avskrivningar och nedskrivningar		-62	-76
Verksamhetens nettokostnader		-18 764	-15 250
Finansnetto		-4	-9
Erhållna/lämnade bidrag spec. beslut		0	0
Erhållna/lämnade regionbidrag		18 881	18 511
Obeskattade reserver (bolagen)		0	0
Årets resultat		113	3 252

Kassaflödesanalys	Not	Utfall 1712	Utfall 1612
Löpande verksamhet			
Årets resultat		113	3 252
Investeringsbidrag		0	0
Avskrivningar		62	76
Utrangeringar/nedskrivningar		0	0
Reavinster/-förluster sålda anläggningstillgångar		0	0
Avsättningar		0	0
Obeskattade reserver (bolagen)		0	0
Kassaflöde från löpande verksamhet före förändring av rörelsekapital		175	3 328
Förändring av rörelsekapital			
Ökning-/minskning+ av förråd		0	0
Ökning-/minskning+ av kortfristiga fordringar		-7 683	1 214
Ökning+/minskning- av kortfristiga skulder		3 292	2 477
Kassaflöde från löpande verksamhet		-4 216	7 019
Förändring av redovisningsprincip		0	0
Förändring av eget kapital		0	0
Korrigerig omklassificering anläggningstillgångar		0	0
Investeringsverksamhet			
Investeringar		-2 033	0
Momsjustering vid överlåtelse		0	0

	Not	Utfall	Utfall
Anläggningstillgångar överfört mellan enheter		0	0
Försäljningar anläggningstillgångar		0	0
Aktier och andelar		0	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-2 033	0
Finansieringsverksamhet			
Ökning-/minskning+ av långfristiga fordringar		0	0
Ökning+/minskning- av långfristiga skulder		0	0
Erhållna/lämnade bokslutsdispositioner		-1 580	-2 700
Justering för årets aktiverade investeringsbidrag		0	0
Förändring aktiekapital		0	0
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-1 580	-2 700
ÅRETS KASSAFLÖDE		-7 829	4 319
Ingående likvida medel och kortfristiga placeringar		11 603	7 282
Utgående likvida medel och kortfristiga placeringar		3 773	11 603
Kontroll av årets kassaflöde		-7 830	4 321
Differens		-1	2

Balansräkning	Not	Utfall 1712	Utfall 1612
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
- byggnader och mark		0	0
- maskiner och inventarier		2 122	150
- pågående investeringar		0	0
Finansiella anläggningstillgångar		0	0
Summa anläggningstillgångar		2 122	150
Omsättningstillgångar			
Förråd		0	0
Kortfristiga fordringar		12 254	4 571
Kortfristiga placeringar		0	0
Likvida medel		3 773	11 603
Summa omsättningstillgångar		16 027	16 174
Summa tillgångar		18 149	16 324
Eget kapital			
Eget kapital		5 126	4 574
Bokslutsdispositioner		-1 580	-2 700
Årets resultat		113	3 252
Summa eget kapital		3 659	5 126

	Not	Utfall	Utfall
Avsättningar		0	0
Skulder			
Långfristiga skulder		0	0
Kortfristiga skulder		14 490	11 198
Summa skulder		14 490	11 198
Summa eget kapital, avsättningar och skulder		18 149	16 324

Redovisningen är upprättad enligt de anvisningar som lämnats från Västra Götalandsregionen. Anvisningarna bygger på kommunallagen, lagen om kommunal redovisning samt rekommendationer utfärdade av Rådet för kommunal redovisning.

1. Verksamhetens intäkter	1712	1612
Patientavgifter med mera	0	92
Såld vård internt	5	818
Såld vård externt	0	0
Försäljning av tjänster, internt	86 791	80 613
Försäljning av tjänster, externt	3 887	1 897
Hysesintäkter	0	0
Försäljning av material och varor, internt	0	5
Försäljning av material och varor, externt	2	5
Statsbidrag	148	50
Investeringsbidrag	0	0
Övriga bidrag, internt	450	497
Övriga bidrag, externt	1 090	2 671
Biljettintäkter	0	0
Övriga intäkter, internt	31	306
Övriga intäkter, externt	50	89
Totalt	92 454	87 043
2. Verksamhetens kostnader	1712	1612
Personalkostnader	82 864	76 599
Inhyrd personal, bemanningföretag	4 169	3 619
Köpt vård internt	5	3
Köpt vård externt	4	0
Läkemedel	664	62
Lämnade bidrag, internt	0	9
Lämnade bidrag, externt	0	0
Lokal- och energikostnader, internt	2 709	2 728
Lokal- och energikostnader, externt	5 793	4 421
Verksamhetsanknutna tjänster, internt	1 147	1 206
Verksamhetsanknutna tjänster, externt	918	2 178
Material och varor, internt	496	416
Material och varor ,externt	1 440	1 649
Övriga tjänster, internt	5 507	4 860
Övriga tjänster, externt	1 424	1 114
Övriga kostnader, internt	1 629	1 440
Övriga kostnader, externt	2 387	1 913
Totalt	111 156	102 217
3. Personalkostnader, detaljer	1712	1612
Löner	54 581	50 742
Övriga personalkostnader	4 506	3 956
Sociala avgifter	23 777	21 901
Pensionskostnader	0	0
Totalt	82 864	76 599

1. Verksamhetens intäkter	1712	1612
4. Avskrivningar och nedskrivningar	1712	1612
Avskrivningar		
Immateriella anläggningstillgångar	0	0
Byggnader och markanläggningar	0	0
Maskiner och inventarier	62	76
Fiansiell leasing maskiner och inventarier	0	0
Totalt	62	76
Nedskrivningar		
Immateriella anläggningstillgångar	0	0
Byggnader och markanläggningar	0	0
Maskiner och inventarier	0	0
Totalt	0	0
Totalt avskrivningar och nedskrivningar	62	76
5. Finansnetto	1712	1612
Finansiella intäkter		
Ränteintäkter, internt	0	0
Ränteintäkter, externt	2	0
Övriga finansiella intäkter, internt	0	0
Övriga finansiella intäkter, externt	0	0
Totalt	2	0
Finansiella kostnader		
Räntekostnader, internt	0	0
Räntekostnader, externt	2	5
Övriga finansiella kostnader, internt	3	3
Övriga finansiella kostnader, externt	1	1
Totalt	6	9
Totalt finansnetto	-4	-9
7. Investering i anläggningstillgångar	1712	1612
Årets investering i immateriella anläggningstillgångar	0	0
Årets investering i byggnader och mark	0	0
Årets investering i maskiner och inventarier	2 033	0
Årets investering, finansiell leasing maskiner och inventarier	0	0
Årets pågående investering	0	0
Totalt	2 033	0
11. Maskiner och inventarier	1712	1612
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	4 930	4 931
Nyanskaffningar	2 033	0
Omklassificeringar	0	0
Överfört mellan enheter	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Korrigerig anskaffningsvärde	0	0
Utgående ackumulerade anläggningstillgångar	6 963	4 931
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	4 780	4 703
Årets avskrivning och nedskrivning	61	75

1. Verksamhetens intäkter	1712	1612
Omklassificeringar	0	0
Överfört mellan enheter	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Korrigerig avskrivningar och nedskrivningar	0	2
Utgående ackumulerade avskrivningar	4 841	4 780
Utgående restvärde	2 122	151
15. Kortfristiga fordringar	1712	1612
Kundfordringar, internt	559	1 372
Kundfordringar, externt	761	219
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter, internt	0	48
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter, externt	860	1 239
Övriga fordringar, internt	9 172	941
Övriga fordringar, externt	902	752
Totalt	12 254	4 571
16. Kortfristiga placeringar	1712	1612
Kortfristiga placeringar	0	0
Totalt	0	0
19. Kortfristiga skulder	1712	1612
Leverantörsskulder, internt	53	48
Leverantörsskulder, externt	3 791	2 279
Semesterskuld	2 970	2 787
Löner, jour, beredskap, övertid	27	32
Upplupna sociala avgifter	1 334	1 202
Övriga upplupna kostnader och förutbetalda intäkter, internt	2 090	124
Övriga upplupna kostnader och förutbetalda intäkter, externt	2 976	3 397
Övriga kortfristiga skulder, internt	376	420
Övriga kortfristiga skulder, externt	873	909
Totalt	14 490	11 198
20. Övriga ansvars- och borgensförbindelser	1712	1612
Ange i text vad ansvars- och borgensförbindelserna avser (noten avser hel- och delägda bolag)		
Totalt	0	0

7 Övrig rapportering

7.1 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse

Verksamhetens uppdrag

Hälsan och Stressmedicins uppdrag är att bedriva företagshälsovård för Västra Götalandsregionens förvaltningar och bolag samt att bedriva forskning och kunskapsspridning för att motverka ogynnsam stress och stressrelaterad ohälsa. Målet är att bidra till ökad hälsa, särskilt bland regionens anställda. Detta uppnås genom att arbeta för visionen "Hälsofrämjande arbetsplatser och goda levnadsvanor".

Hälsan & Arbetslivets uppdrag är att vara en oberoende resurs för regionens chefer att tillsammans med sina medarbetare öka hälsan i arbetslivet. I kundperspektivet är det strategiska målet att ha ett samspel som bygger på tydliga uppdrag och gemensam målformulering.

Institutet för stressmedicins uppdrag är att verka för att ogynnsam stress och stressrelaterad ohälsa minskar genom att bedriva forskning samt sprida erfarenheter och kunskaper inom det stressmedicinska området gällande behandling/rehabilitering, prevention och hälsopromotion.

Verksamhetens mål

Hälsan och Stressmedicins strategiska mål är att erbjuda och bedriva företagshälsovård samt genom informations-, forsknings- och utbildningsverksamhet utgöra en resurs för ett väl utvecklat hälsofrämjande arbetssätt i Västra Götalandsregionens verksamheter och bolag. Hälsan och Stressmedicin skall vara ett kunskapscentrum och en naturlig samarbetspartner i arbetet med att skapa hälsofrämjande arbetsplatser med effektiv rehabilitering och goda levnadsvanor.

Enligt regionfullmäktiges mål och indikatorer ska kundnöjdhet mätas årligen utifrån resultat från kundenkät.

FRAMGÅNGSFAKTOR	STYRTAL	MÅLTAL	AKTIVITETER	UPPFÖLJNING
Effektiv kunskapsspridning	- Antal prenumeranter på nyhetsbrev	- 1000 prenumeranter	- Sprida information om nyhetsbrevet	Pågår enligt plan
Nöjda användare av HOS tjänster	- NKI Chefsenkät	- Totalt NKI 75	- Förtydliga kontaktmannaskap inom H & A	Utfall 76
	- Besöksenkät	- Minst samma nivå som 2015 (3,87)	- Gott bemötande, likabehandling, delaktig patient	Sammanställs januari 2018
Hög tillgänglighet	- Väntetider till mottagning	- H & A 2 veckor	- Säkerställa bemanning	Rekrytering pågår

Prestationer

Förvaltningens prestationer speglar dels efterfrågan på tjänster till förvaltningar och bolag, dels regionövergripande satsningar. Exempel på det senare är satsningar på att få ner den ökande sjukfrånvaron, arbetet för att uppfylla normtalen för antal underställda per chef, medverkan i utredningen av framtidens administrativa miljöer och utveckling av det hälsofrämjande arbetet. Till detta kommer den produktion av forskningsresultat och kunskapsspridning som förvaltningen genomför.

Verksamheten redovisar prestationer enligt nedan. Hälsan & Arbetslivet redovisar den procentuella fördelningen av hälsofrämjande, förebyggande och återskapande insatserna. För 2017 är målet att nivån av förebyggande och hälsofrämjande insatser öka jämfört med 2016 ska öka, eftersom alla regionens verksamheter ska präglas av ett hälsofrämjande förhållningssätt.

2016	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	6%	6%	4%
Förebyggande	14%	18%	1%
Återskapande	45%	6%	0%

2017	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	6%	6%	3%
Förebyggande	15%	18%	2%
Återskapande	46%	5%	0%

ISM Forskning och utveckling

Hälsan och Stressmedicin bedriver flera FoU-projekt som finansieras med särskilda projektanslag, dels från Västra Götalandsregionen via Arbetsmiljödelegationen, dels från externa forskningsfinansiärer som AFA, FORTE m.fl. Dessutom medverkar vi i projekt och forskningsprogram med externfinansiering, som leds från andra forskargrupper vid universitet och högskolor. FoU-arbetet utgör en viktig del av Institutet för stressmedicins uppdrag och Hälsan & Arbetslivet medverkar vid utveckling och implementering av nya metoder inom sitt område. Under 2017 bedrevs dessutom arbetet med att ta fram VGR's nya medarbetarenkät.

Kommunikation

Arbetet med att omsätta kommunikationsplanens olika mål och aktiviteter till verklighet har fortsatt under 2017. Exempel på utvecklingsarbeten som pågår är:

- Fördjupning av dialogen med verksamheterna utifrån de nya riktlinjerna för företagshälsovården.
- Spridning av erfarenheter och goda exempel från FHV NySam och andra närliggande FoU-projekt på seminarier kring hälsofrämjande arbetsplatser.
- Utveckling av den digitala kommunikationen via Nyhetsbrev och webb, så väl externt som internt.

Aktiviteter för att utveckla den interna kommunikationen och dialogen har genomförts såväl på förvaltningsdagen i januari som vid arbetsplatsträffar.

Samarbetet mellan de två verksamheterna ISM och H&A fortsätter att växa. H&A har mycket nytta i sina uppdrag mot förvaltningarna av den forskning ISM står bakom. Förvaltningen har precis börjat ett projekt där vi vill flytta fokus från individen till organisationen (enligt den nya AFS-en) där samarbetet är en förutsättning för att lyckas, "Hälsans nya perspektiv".