

Årsredovisning 2019

Hälsan och Stressmedicin



Innehållsförteckning

1 Sammanfattning och viktigaste händelser.....	4
1.1 Sammanfattning	4
1.2 Viktigaste händelserna	4
2 Regiongemensam service.....	5
3 Regiongemensamt arbete	6
3.1 Verksamhetens miljöarbete	6
3.2 Folkhälsa	6
3.3 Mänskliga rättigheter och jämlik vård	6
3.4 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete.....	6
3.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2019.....	7
3.6 Inköp	7
4 Mål och fokusområden.....	8
4.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	8
4.1.1 Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland.....	8
4.1.2 Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska	8
4.1.2.1 Minska verksamheternas avfallsmängder och verka för cirkulära affärsmodeller samt skärpta miljökrav vid upphandlingar	8
4.2 En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet samt som alltid utgår ifrån den enskilda personens behov och erfarenheter	9
4.2.1 Den psykiska ohälsan ska minska och omhändertagande av personer med psykisk sjukdom ska förbättras.....	9
4.2.1.1 Stärka första linjens förmåga att möta psykisk ohälsa	9
4.2.2 Sjukvårdens förmåga att skapa mesta möjliga värde för patienten ska förbättras	9
4.2.2.1 Förstärka primärvården och den nära vården	9
4.3 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	9
4.3.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	9
4.3.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	10

4.3.2.1	Satsa på ledarskap.....	11
5	Medarbetare.....	12
5.1	Arbetsgivarvarumärket.....	12
5.2	Chefsförutsättningar.....	12
5.3	Hälsa och arbetsmiljö.....	13
5.3.1	Sexuella trakasserier.....	13
5.4	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	13
5.4.1	Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år.....	14
5.5	Arbetsmarknadsinsatser.....	15
6	Ekonomiska förutsättningar.....	16
6.1	Ekonomiskt resultat.....	16
6.1.1	Resultaträkning för serviceverksamheter.....	16
6.1.2	Intäktsutveckling.....	16
6.1.3	Kostnadsutveckling.....	17
6.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	17
6.3	Eget kapital.....	17
6.4	Investeringar.....	18
7	Övrig rapportering.....	19
7.1	Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	19

1 Sammanfattning och viktigaste händelser

1.1 Sammanfattning

Såsom vi tidigare nämnt i augustirapporten så ser vi en avtagande trend bland våra kunder när det gäller köp av företagshälsovård. Detta slår främst på de förebyggande och hälsofrämjande tjänsterna, tyvärr. Det är dock positivt att se att satsningen AMS2019 ger positiva effekter på dessa tjänster.

Det som är mycket glädjande är att lyckats ”hämta hem” det som var på väg att bli ett prognostiserat underskott till ett resultat där ekonomin är i balans för 2019. Detta beror främst på att vi har anpassat antal medarbetare efter efterfrågan på våra tjänster.

1.2 Viktigaste händelserna

Vi har nu en permanent enhetschef på plats på vår enhet i Masthugget, tidigare lösning var i form av en t.f. Vi har rekryterat en verksamhetsutvecklare inom IS/IT.

Vi är representerade i arbetet med de nya riktlinjerna och ser fram emot ett avtal som ger våra verksamheter ett bra stöd att arbeta vidare med sin arbetsmiljö med ett bra stöd av oss som förvaltning.

ISM har ett väldigt lyckosamt år bakom sig med en stor tilldelning av forskningsmedel från nationellt håll.

Kundarbetet i Hälsan har börjat ta form och vår kundprocess är numera på plats, utvecklingen av bra relationer med våra kunder fortsätter.

2 Regiongemensam service

Förvaltningens olika verksamheter arbetar utifrån de uppdrag som vi har. När det gäller Hälsan och Arbetslivet så utvärderas kundnöjdheten på två sätt : genom kundenkät (chef/HR) samt genom besöksenkät (besökande medarbetare). Vi har väldigt goda betyg i båda dessa uppföljningar mot kund/kundanställda. ISM följer upp sina aktiviteter utefter uppdrag i antal genomförda seminarier, antal följare av nyhetsbrev m.m.

3 Regiongemensamt arbete

Vi har i förvaltningen stöttat arbetet med nya regionens hus i både Skövde och Göteborg. Det har handlat om arbete innan, under och efter inflytt av verksamheterna. Här har vår kompetens kring ABW kommit väl till pass och både ISM:s forskning och hälsans erfarenheter från kunderna har bidragit. Här har vårt bidrag fått många lovord från projektledningen för båda husen. Vi har även varit verksamma som stöd till VGR i upphandlingar rörande ergonomi eller medicinskt-teknisk apparatur samt stöttat och ansvarat för utvecklingen av VGR:s guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. Just nu pågår samtal med koncernkontoret om att ta över budget och drift av satsningen "tillsammans i VGR" som handlar om regionklassikern, VGR Tour m.fl. aktiviteter.

3.1 Verksamhetens miljöarbete

Förvaltningen, vars verksamhet har väldigt liten miljöpåverkan, jobbar aktivt med de få saker vi kan påverka. Vi ökar antalet skypemöten kontinuerligt för att minska resandet, när vi reser är det alltid kollektivt som är förstahandsvalet. Vi följer direktiven om utskriftspolicys för att spara papper, och köper allt engångsmaterial via upphandlade och godkända leverantörer.

Vi har under året aktivt arbetat med införandet av digitala arbetssätt.

Samtliga enheter källsorterar och följer miljödirektiv beträffande kemikalier. Även pappersåtervinning sker på varje arbetsplats.

3.2 Folkhälsa

Inte aktuellt för vår förvaltning

3.3 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

Inte aktuellt för vår förvaltning

3.4 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete

Hälsan och Stressmedicin sitter med i funktionsgruppen för säkerhet och beredskap och även undergruppen för personsäkerhet. Under 2019 har personsäkerhetsgruppen arbetat med att ta fram nya regionala riktlinjer för personsäkerhet, som under nuvarande år väntas fara klara för implementering. SU har tidigare producerat en film om bemötande av hotfulla personer. Denna har gjorts tillgänglig på vårt intranät. Funktionsgruppen har beställt en ny film på temat bemötande av hotfulla personer som inte är lika sjukvårdsriktad som SU's.

Under året har förvaltningens rutiner för brandberedskap i ledningssystemet uppdaterats och kommunicerats ut till enheterna.

3.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2019

Planen för intern kontroll är fastställd, och nämnden har tillsammans med förvaltningschefen gått igenom alla områden för 2019 för att säkerställa att alla är aktuella och relevanta för förvaltningen.

Intern kontroll är ett stående inslag på nämndemötena varje år.

3.6 Inköp

Vi följer VGR´s policy om inköp och har ett bra samarbete med Koncerninköp.

4 Mål och fokusområden

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

4.1.1 Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland

Inte aktuellt för vår förvaltning

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

● Målet kommer att uppnås/Målet är uppnått

Hälsan och Stressmedicin arbetar för att verksamheten ska ha så liten negativ miljöpåverkan som möjligt. Uppdrag för VGRs 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 VGRs rekommendationer i så stor utsträckning som möjligt.

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

Ledningsgruppen har beslutat att Skype ska automatstartas på alla datorer så det blir ett självklart sätt att mötas i förvaltningen.

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

Hälsan och Stressmedicin utgör kemikalieexpertis i VGR:s upphandlingar där kemikalier förekommer. Deltar även aktivt i ett antal av Upphandlingsmyndighetens expertgrupper. Under 2019 har vi deltagit i "sår- och förbandsupphandlingen" samt upphandlingar avseende operationshandskar respektive undersökningshandskar.

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.

4.2 En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet samt som alltid utgår ifrån den enskilda personens behov och erfarenheter

4.2.1 Den psykiska ohälsan ska minska och omhändertagande av personer med psykisk sjukdom ska förbättras

● Målet kommer att uppnås/Målet är uppnått

Se nedan

4.2.1.1 Stärka första linjens förmåga att möta psykisk ohälsa

ISM har under 2019 tillsammans med Kunskapsstöd för psykisk hälsa (KPH) genomfört ett antal utbildningar om stressrelaterad ohälsa för PV. Detta med syfte att stärka primärvården förmåga att hantera stressrelaterad psykisk ohälsa, något som på sikt förhoppningsvis leder till bättre omhändertagande av patienter och kortare sjukfrånvaro. Ett omfattande forskningsprojekt pågår där vi kommer att studera vilka behandlingar som erbjuds patienter med stressrelaterad psykisk ohälsa, särskilt utmattningssyndrom. Olika typer av behandlingsinsatser kommer att jämföras och vi förväntar oss att resultatet av projektet kommer att stor betydelse för framtida behandlingar av patienter med stressrelaterad ohälsa. Medarbetare från ISM har också medverkat i att ta fram ett kunskapsmaterial tillsammans med akuten på Sahlgrenska sjukhuset (SUÖ) för patienter som söker akut för hjärtproblem, där stress kan vara en viktig bidragande orsak.

4.2.2 Sjukvårdens förmåga att skapa mesta möjliga värde för patienten ska förbättras

4.2.2.1 Förstärka primärvården och den nära vården

Inte aktuellt för vår förvaltning

4.3 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens

4.3.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

● Målet kommer att uppnås/Målet är uppnått

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 inom H&A, våra funktionssamordnare ansvarar för att sammanställa detta område. Medarbetarna på ISM har kompetensutveckling som en del av arbetet i och med att ISM är en kunskapsorganisation med syfte att sprida och öka kunskapen hos andra.

4.3.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

◆ Målet kommer delvis att uppnås/Målet är delvis uppnått

HoS: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. Exempel på konstellationer är:

Teammöten där teamet består av olika yrkeskategorier

Funktionsmöten där resp kategori träffas

Båda verksamheterna har regelbundna APT där hela enheter träffas samt

Verksamhetsdagar och förvaltningsdagar där hela förvaltningen träffas

En KMS (kvalitet och miljösamordnare) som löpande utför arbetsmiljöronder och internrevisioner där vi säkerställer att policys och riktlinjer följs. H&A är kvalitetscertifierade av en extern leverantör, A3. Varje enhet har dessutom en egen KMS och internrevisor som stöttar chefen i att vi följer de processer och rutiner som beslutats. Under sommaren blev HoA återigen godkänd av den externa revisorn och vi får behålla certifikatet ytterligare ett år.

Ledningen för Hälsan och Stressmedicin har ledningsmöten där (bla) arbetsmiljö och sjukfrånvaro tas upp.

Interna arbetsgrupper tillsätts 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.

4.3.2.1 Satsa på ledarskap

Underlaget för att arbeta vidare med utveckling av våra ledare fortsätter, nu har vi en kartläggning på plats och vi kommer därefter utveckla därefter skräddarsydda (ledar)insatser, mentorskap m.m.

5 Medarbetare

5.1 Arbetsgivarvarumärket

HoS arbetar aktivt inom regionen och nationellt med bland annat forskningsrön inom aktivitetsbaserad kontorsmiljö, stresshantering och psykosociala och organisatoriska faktorer i arbetslivet. Betoning läggs på proaktiva och förebyggande insatser från HoS, i samarbete med samtliga förvaltningar.

Hälsan och Stressmedicin tar en aktiv del i Medarbetarenkäten hösten 2019, och erbjuder uppföljning till samtliga verksamheter.

Ett kontinuerligt arbete med Guide för Hälso- och arbetsmiljöarbete pågår, med syfte att underlätta arbetet med arbetsmiljön både för chefer och medarbetare.

Hälsan o Stressmedicin förvaltar Regionklassikern, på uppdrag av Koncernkontoret, och arbetar för att stärka vi-känsla och tydlighet i VGR som en attraktiv arbetsgivare.

Inom HoS bedrivs också ett internt arbete för att stärka värderingar och kultur.

5.2 Chefsförutsättningar

Anställningar (Månad)	Chefer	Underställda
5000 Fyrbodal	1	18
5200 Göteborg	2	44
5300 Skaraborg	1	15
5400 Älvsborg	1	22
5600 Kemikaliehantering	0	1
5900 Hälsan och ISM Ledning	1	13
3450 ISM	1	21
Summa	7	134

* I Göteborg är fördelningen följande:

- Bohusgatan 20 anställda
- Första Långgatan 24 anställda.

Samtliga chefer inom Hälsan och Stressmedicin uppfyller normtalen för antal underställda medarbetare.

5.3 Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaro, procent av ordinarie arbetstid		
	Jan-Dec 2019	Jan-Dec 2018
Kvinnor	5,73%	5,25%
Män	6,95%	3,57%
Totalt	5,98%	4,92%
Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av totala sjukfrånvaron		
	Jan-Dec 2019	Jan-Dec 2018
Kvinnor	63,68%	64,67%
Män	74,97%	56,75%
Totalt	66,34%	63,54%

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen har ökat jämfört med föregående år. Från 4,92% 2018 till 5,98% 2019. Ökningen återfinns framförallt bland männen. Männens frånvaro har ökat med 3,38 procentenheter och kvinnornas med 0,48 procentenheter.

Långtidsfrånvaron har ökat från 63,54% december 2018 till 66,34% december 2019, vilket motsvarar 2,8 procentenheter. Ökningen återfinns bland männen vars långtidsfrånvaro har ökat med 18,22 procentenheter. Kvinnornas långtidsfrånvaro har minskat med 1,29 procentenheter.

Vi har under det gångna året haft ett större antal långvariga sjukskrivningar på grund av sjukdom hos våra medarbetare; ett flertal är under behandling och en del befinner sig i rehabiliteringsfasen. Det rör sig om sjukdomstillstånd som inte går att relatera till arbetsmiljön, och antalet sjukskrivna får ett stort genomslag beroende på att vi numerärt är en mycket liten förvaltning.

5.3.1 Sexuella trakasserier

Endast ett ärende har rapporterats under året, och har handlagts av chef enligt rutiner i Guiden för Hälsa och Arbetsmiljö. Samtal har hållits med berörda medarbetare, och frågan anses som utredd.

Frågan om eventuella sexuella trakasserier togs även upp i årets Medarbetarenkät, och gav endast ett mycket litet utslag.

5.4 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Nettoårsarbetare

Nettoårsarbetare per personalgrupp			
Etikett/Kategori (välj själv på vilken nivå förvaltningen vill följa upp)	Dec 2019	Dec 2018	Förändringar Antal
A Sjuksköterskor, barnmorskor	14,54	18,64	-4,10
C Läkare	11,42	13,87	-2,45
F Administratör, vård	8,30	10,00	-1,70
G Rehabilitering och förebyggande	45,40	46,21	-0,82
H Sjukhustekniker/labpersonal, inkl BMA	3,90	2,90	1,00
L Administration	29,74	26,65	3,09
Summa	113,29	118,27	-4,98

Antal nettoårsarbetare har minskat med 4,98 st, från 118,27 st i december 2018 till 113,29 st i december 2019. Minskningen återfinns inom framförallt Sjuksköterskor där en minskning skett med 4,10 st. Läkare har minskat med 2,45 medan administration ökat med 3,09 st. Under året har ytterligare en kundansvarig tillkommit (totalt 3 st), via internrekrytering, samt en verksamhetsutvecklare i datasystemet 3Q. Båda har internrekryterats vilket medfört extern ersättningsrekrytering. I denna kategori ligger dessutom forskare placerade på ISM, vilket har ökat något.

Arbetsbelastningen har under året varit stor, bl.a. beroende på uppdraget kring den stora arbetsmiljösatsningen inom VGR (AMS), vilket kan föranleda ytterligare rekryteringar under 2020. AMS-satsningen pågår fortlöpande, även under 2020.

Personalkostnadsanalys

	Jan-Dec 2019	Jan-Dec 2018	Förändring
OB-tillägg	10 621	30 661	-20 040
Mertid,komp, fyllnadstidsersättning	24 885	21 986	2 899
Enkel övertidsers	0	0	0
Kvalificerad övertidsersättning	0	35 915	-35 915
Summa	35 506	88 562	-53 056

Totalt sett har kostnaden för mer- och övertid samt OB-tillägg minskat med 53 056 kronor jämfört med föregående år, från 88 562 kronor december 2018 till 35 506 kronor december 2019. Mertidskostnader står i relation till deltidssarbete, och ligger på en låg och stabil nivå. OB-tillägg förekommer i mycket ringa omfattning, och har minskat med två tredjedelar sedan 2018. Under 2018 delades Göteborgsregionen upp i två enheter, vilket också fick återverkningar på antal timmar med OB-tillägg. Övertid och kvalificerad övertid har inte förekommit under 2019.

5.4.1 Nettoårsarbetare volymförändring jämfört med motsvarande månad föregående år

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖ K- TÖ K- KoK	Centr al	Ege n	Ofina ns	Exte rn
Nya eller utökade uppdrag			Finansiering				
	A	-4,10					
	C	-2,45					
	F	-1,70					
	G	-0,82					
	H	1,0			x		
	L	3,09			x		
Totalt		-4,98					
Uppgiftsväxling							
Totalt							
Övertagande av verksamhet samt egen regi							

Beskrivning	Personalgrupp	Antal	VÖ K- TÖ K- KoK	Centr al	Ege n	Ofina ns	Exte rn
Totalt							
Normtal bemanning (10-35 underställda)							
Totalt							
Övrigt							
Totalt							

5.5 Arbetsmarknadsinsatser

Vi har som mål att, om möjligt, bereda plats för en medarbetare via PILA i förvaltningen. 2019 uppfylldes detta mål.

6 Ekonomiska förutsättningar

6.1 Ekonomiskt resultat

Trots en negativ avvikelse mot budget per augusti blev utfallet även detta år positivt mot budget.

Insatser via AMS2019 samt ett än större kostnadsfokus gjorde att avvikelsen på -1,8 mkr hämtades hem under hösten. Utmaningen för 2020 blir att få förvaltningarna och bolagen att investera i sin personal via förebyggande och hälsofrämjande insatser, vilket vi vet lönar sig både humanistiskt och ekonomiskt på sikt.

Vi har under åren ofta ställt upp utan betalning eller med kraftig subventionering för vissa insatser som gynnar VGR, tex insatser rörande upphandlingar, NRH, arbetsmiljöguiden mm. För att säkerställa en budget i balans kommer vi tvingas vara mer restriktiva med detta i framtiden.

6.1.1 Resultaträkning för serviceverksamheter

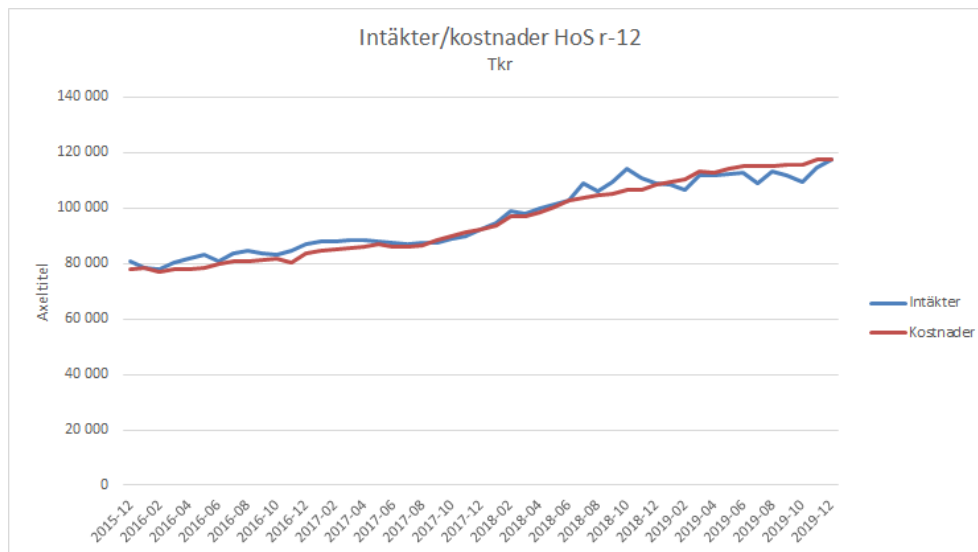
Årsvärden					
Resultaträkning (mnkr)	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2018	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall 1 %
Erhållna bidrag	3,9	3,0	2,3	0,9	68,6
Försäljning av tjänster	113,4	115,7	106,5	-2,3	6,5
Hysesintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning material och varor	0,0	0,0	0,1	0,0	-70,9
Övriga intäkter	0,1	0,0	0,0	0,1	122,6
Verksamheten intäkter	117,4	118,7	109,0	-1,2	7,7
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-104,4	-106,9	-98,3	2,5	6,2
Verksamhetsanknutna tjänster	-4,6	-6,3	-2,3	1,7	98,9
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-2,8	-2,3	-2,4	-0,6	16,6
Lokalkostnader	-10,8	-10,4	-9,8	-0,3	9,7
Energi m.m.	-0,1	-0,2	-0,1	0,0	27,8
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-9,5	-6,7	-7,7	-2,7	23,4
Övriga kostnader	-4,3	-5,1	-6,6	-0,8	-35,1
Avskrivningar	-0,4	-0,4	-0,4	0,0	3,3
Verksamhetens kostnader	-137,0	-13,3	-127,7	1,4	7,2
Regionbidrag	19,6	19,6	19,3	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	0,0	
Resultat	0,1	0,0	0,5	0,1	

6.1.2 Intäktsutveckling

Efterfrågan på våra tjänster fortsätter att öka (för 2019 mycket tack vara

AMS), vilket också driver kostnadsökningen.

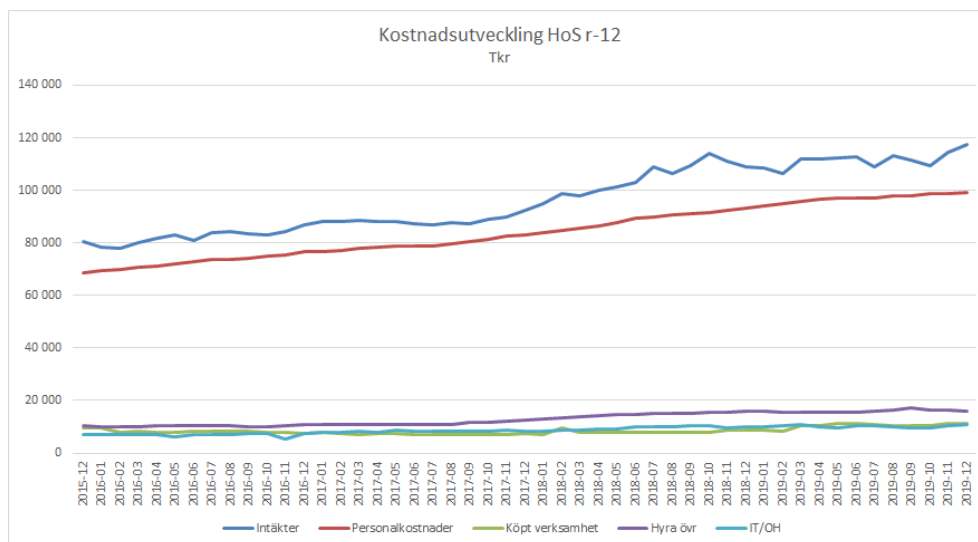
Vår förvaltning är inte finansierad från start utan vi fakturerar utförda timmar mot kund. Då vi hela tiden aktivt jobbar med att ha rätt bemanning för att möta efterfrågan innebär en ökad intäkt automatiskt en ökad kostnad.



6.1.3 Kostnadsutveckling

Kostnadsutvecklingen, som helt drivs av efterfrågan på våra insatser, följer intäktsutvecklingen väl. Merparten av våra kostnader är personal, så vi följer alltid beläggningen av våra operativa medarbetare noga.

Kostnader avseende hyra och IT är relativt låga, här får vi förhålla oss till Västfastigheter, VGR IT mm.



6.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Förvaltningens ekonomi är i balans

6.3 Eget kapital

Ingående Eget kapital 2019-01-01 2,8 mnkr

Årets resultat	+0,1 mnkr
Bokslutsdispositioner	-0,2 mnkr
Eget kapital 2019-12-31	2,7 mnkr

6.4 Investeringar

Förvaltningen har inte investerat något under 2019. De planerade investeringarna (ombyggnation/flytt Fyrbodal och Skaraborg) kommer ske under 2020.

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 Chfsenkät	-Totalt NKI 75	-Förtydliga kontaktmannaskap inom H&A	Uppföljning 2020
	-Besöksenkät	-Minst samma nivå som 20181 (3,82)	-Gott bemötande, likabehandling, delaktig patient	3,86
Hög Tillgänglighet	-Väntetider till mottagning	-H&A 2 veckor	-Säkerställa bemanning	Pågår löpande

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.

2019	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	7	3	6
Förebyggande	15	11	6
Efterhjälpande	48	4	0
2018	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	5	7	4
Förebyggande	17	13	5
Efterhjälpande	44	5	0

Verksamheten redovisar prestationer enligt ovan. Hälsan & Arbetslivet redovisar den procentuella fördelningen av hälsofrämjande, förebyggande och återskapande insatserna. För 2019 var målet att nivån av förebyggande och hälsofrämjande insatser ska öka jämfört med tidigare, eftersom alla regionens verksamheter ska präglas av ett hälsofrämjande förhållningssätt. När förvaltningen får arbeta mer med de förebyggande och hälsofrämjande insatserna på grupp- och organisationsnivå kan vi bidra mycket mer till att förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron för VGR's förvaltningar.

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 2019

- 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.

Digitalisering. Vi tittar på flera områden där vi kan förenkla för oss och våra kunder genom digitalisering.

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 håller på med ett projekt där vi vill flytta fokus från individen till organisationen (enligt den nya AFS-en) där samarbetet är en förutsättning för att lyckas.