

Personal och utbildning Uppföljningsrapport 2019

1. Inledning

Region Stockholm är en av Sveriges största arbetsgivare med ansvar för hälso- och sjukvård, kollektivtrafik och regional utveckling i Stockholms län samt bidrar till kulturlivet i länet. En viktig förutsättning för att Region Stockholm ska kunna fullfölja sina uppdrag är en fungerande kompetensförsörjning. Regionen arbetar aktivt för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare som kan rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som verksamheterna behöver.

Den demografiska utvecklingen i Sverige innebär att antalet äldre och unga i befolkningen ökar snabbare framöver än antalet invånare i yrkesför ålder. Det innebär en utmaning då behovet av att bygga ut välfärdsverksamheterna kommer att vara större än möjligheterna att bemanna och finansiera dem.

För att Region Stockholm ska kunna möta de ökade utmaningarna framöver pågår ett omställningsarbete för att säkerställa en effektiv organisation med rätt kompetens på rätt plats. Inom hälso- och sjukvården handlar uppdraget om att utföra och utveckla vården, men också om att utbilda både nuvarande och framtida kollegor.

2. Medarbetare i siffror

Region Stockholm är en av landets största arbetsgivare med knappt 46 000 medarbetare inom ett hundratal yrken, av dessa var 78 procent kvinnor och 22 procent män. Totala antalet medarbetare inom Region Stockholm ökade med 385 under året, vilket motsvarar mindre än en procents ökning.

Antal medarbetare fördelat på verksamhetsområde

Verksamhetsområde	2019	2018	2017
Hälso- och sjukvård	43 401	43 162	42 699
Kollektivtrafik	939	846	784
Kultur	121	123	65
Regionplanering	63	44	44
Övrig verksamhet	1 202	1 166	1 146
Totalsumma	45 726	45 341	44 738

I övrig verksamhet ingår AB Stockholms Läns Landstings Internfinans, regionrevisorerna, regionledningskontoret, serviceförvaltningen och Locum AB.

Den största yrkesgruppen under 2019 var sjuksköterskor inklusive barnmorskor, nästan 12 000 av regionens medarbetare. Av dessa var 88 procent kvinnor och 12 procent män, samma fördelning som föregående år. Läkare med specialistkompetens och ingenjörer hade den jämnaste könsfördelningen.

Antalet barnmorskor och undersköterskor har ökat med ungefär två procent vardera, även antalet läkare och sjuksköterskor har ökat något jämfört med förra år. Under 2019 gick trafikförvaltningen över till Region Stockholms gemensamma personalsystem, vilket ger en mer korrekt redovisning av yrkesgrupper. Tidigare redovisades samtliga medarbetare i trafikförvaltningen under yrkesgruppen handläggarearbete, den gruppen har nu minskat medan grupperna ledningsarbete och administratörarbete har ökat.

Diarienummer
 RS 2019-0242

Antal och andel medarbetare per yrkesgrupp och kön 2019

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	Andel män
Administratörsarbete	1 097	222	1 319	83%	17%
Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård*	445	187	632	70%	30%
Arbets terapeut	538	40	578	93%	7%
Barnmorska	1 114	6	1 120	99%	1%
Biomedicinsk analytiker	931	135	1 066	87%	13%
Fysioterapeut/sjukgymnast	707	148	855	83%	17%
Handlägggarbete	2 142	1 257	3 399	63%	37%
Ingenjör	205	203	408	50%	50%
Kurator	598	80	678	88%	12%
Ledningsarbete	1 852	677	2 529	73%	27%
Logoped	311	22	333	93%	7%
Läkare, icke specialistkompetens	1 691	1 121	2 812	60%	40%
Läkare, specialistkompetens	1 993	1 620	3 613	55%	45%
Medicinsk sekreterare	1 866	31	1 897	98%	2%
Psykolog	814	243	1 057	77%	23%
Sjuksköterska	9 110	1 327	10 437	87%	13%
Tandläkare	491	180	671	73%	27%
Tandsköterska	881	22	903	98%	2%
Tekniker	81	271	352	23%	77%
Undersköterska/skötare med flera	7 535	1 558	9 093	83%	17%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning**	77	283	360	21%	79%
Övrig personal	1 009	303	1 312	77%	23%
Totalt	35 488	9 936	45 424	78%	22%

* Tidigare sjukhustekniker och laboratoriepersonal

** Tidigare hantverkararbete

I tabeller som är nedbrutna på yrken ingår inte Locum AB i underlaget.

3. Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är ett prioriterat område för Region Stockholm och det finns behov både av långsiktig kompetensplanering och förändrade arbetssätt. Det råder en allt större konkurrens om kompetens då grupperna unga och äldre i befolkningen ökar snabbare än antalet invånare i yrkesför ålder. Det är en demografisk utmaning för hela landet som även Region Stockholm behöver möta för att klara kompetensförsörjningen.

3.1 Hållbar och attraktiv arbetsgivare

Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Region Stockholm fortsatt rekrytera, engagera och behålla medarbetare. Ett gott och inkluderande ledarskap, hållbar arbetsmiljö samt kontinuerlig kompetensutveckling är viktiga förutsättningar för att trygga kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Årets medarbetarsuppföljning visade att många medarbetare i Region Stockholm är både stolta och motiverade, ett resultat som har ökat de senaste åren. En sambandsanalys av resultaten i medarbetarsuppföljningen visar att 62 (60) procent av medarbetarna inom Region Stockholm är både stolta och motiverade, en ökning med två procentenheter sedan 2018. Särskilt motivationen får högt resultat, åtta av tio medarbetare känner sig motiverade i sitt arbete. Det innebär att medarbetaren har svarat 7 eller 8 på en åttagravig skala.

De viktigaste faktorerna för att medarbetarna ska känna sig motiverade är att deras arbetsuppgifter känns meningsfulla, att de utvecklas i arbetet och att deras kompetens nyttjas. För att öka medarbetarnas motivation finns det därför anledning att fortsätta ta vara på den kompetens som medarbetare har och ge förutsättningar för utveckling i arbetet. Genom kompetensutvecklingsindex följs medarbetarnas egen uppfattning om sin utveckling, se nedan under avsnitt Medarbetarsuppföljning.

Att medarbetarna är ambassadörer och talar väl om sin arbetsplats och arbetsgivare är viktigt eftersom deras positiva bild av regionens verksamheter bidrar till att attrahera nya medarbetare.

Genom medarbetarsuppföljningen följs även andelen ambassadörer. Genomsnittlig andel ambassadörer inom Region Stockholms nämnder och bolag var 2019 32 (29) procent.

Andel ambassadörer total och uppdelat på chefer och medarbetare

	2019	2018	2017	2016
Chef	49%	51%	48%	46%
Medarbetare	31%	27%	27%	27%
Total andel ambassadörer	32%	29%	28%	28%

För att räknas som ambassadör ska medarbetaren ha besvarat samtliga frågor med 7 eller 8 på en 8-gradig skala i medarbetaruppföljningen:

- förvaltningen/bolaget är en attraktiv arbetsgivare
- jag är stolt över att arbeta på förvaltningen/bolaget
- jag kan rekommendera andra att arbeta på förvaltningen/bolaget.

3.2 Chef och ledarskap

Ett väl fungerande chef- och ledarskap är en viktig förutsättning för att Region Stockholm ska klara uppdragen både nu och i framtiden. Chefer inom regionen ska vara tydliga arbetsgivarföreträdare som driver och utvecklar verksamheten tillsammans med medarbetarna. Region Stockholm arbetar systematiskt och långsiktigt med chefsförsörjning för att säkerställa tillgången på chefer. Det långsiktiga arbetet med att stödja och utveckla chefer är exempel på ett pågående arbete som bidrog till att nå målet för attraktiv arbetsgivare. Genom ledarskapsindex och chefsstödsindex följs hur medarbetarna uppfattar närmaste chefs ledarskap samt hur chefer ser på sina förutsättningar att utöva sitt ledarskap, se nedan under avsnitt Medarbetaruppföljning.

3.3 Rekrytering

Rekryteringssituationen var utmanande för hälso- och sjukvården särskilt avseende sjuksköterskor inom dygnet-runt-verksamhet. En något förbättrad rekryteringssituation märktes dock under hösten. Det är positivt att antalet sökande på Region Stockholms utannonserade tjänster har ökat jämfört med föregående år. Totalt var antalet ansökningar per annons 17 stycken jämfört med 14 år 2018. Andelen ansökningar som utgjordes av redan anställda inom Region Stockholm uppgick till drygt 29 procent.

3.4 Personalomsättning

Personalomsättningen behöver sättas i sitt sammanhang och ska inte ses ensam som indikator för attraktivitet som arbetsgivare. Att följa ambassadörskap, stolthet och motivation samt antal medarbetare som slutar och sjukfrånvaro är andra viktiga indikatorer. En viss rörlighet är bra för verksamhetsutveckling och möjligheten att lära av varandra. En för hög personalomsättning innebär kostnader för nyrekryteringar och kan påverka arbetsmiljön, då det exempelvis går åt tid och resurser till att introducera

nya medarbetare, tydliggöra rutiner med mera. Att följa upp anledningar till att medarbetare väljer att sluta genom avgångssamtal är viktigt för utveckling av verksamheten.

Personalomsättningen minskade från 13 till 12 procent. Hög personalomsättning återfanns bland annat i yrkesgrupperna psykolog med 19 procent och läkare utan specialist-kompetens med 14 procent. I båda yrkesgrupperna ingår medarbetare som gör sin utbildningstjänstgöring (AT och PTP) i form av en tidsbegränsad anställning.

Personalomsättning* per yrkesgrupp och år

Yrkesgrupp	2019	2018	2017
Administratörsarbete	12%	13%	10%
Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård**	12%	11%	13%
Arbets terapeut	15%	15%	17%
Barnmorska	10%	11%	9%
Biomedicinsk analytiker	9%	10%	9%
Fysioterapeut/sjukgymnast	14%	14%	18%
Handlägggarbete	13%	16%	13%
Ingenjör	15%	17%	11%
Kurator	15%	14%	14%
Ledningsarbete	5%	7%	7%
Logoped	8%	9%	12%
Läkare, icke specialistkompetens	14%	15%	15%
Läkare, specialistkompetens	4%	5%	5%
Medicinsk sekreterare	10%	10%	10%
Psykolog	19%	19%	17%
Sjuksköterska	14%	14%	14%
Tandläkare	17%	15%	18%
Tandsköterska	11%	11%	13%
Tekniker	8%	8%	10%
Undersköterska/skötare med flera	10%	10%	10%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning***	14%	10%	13%
Övrig personal	15%	15%	17%
Totalt	12%	13%	13%

* Tidigare publicerade siffror för 2017 och 2018 är korrigerade på grund av tidigare felberäkningar.

** Tidigare sjukhustekniker och laboratoriepersonal

***Tidigare hantverkararbete

I tabeller som är nedbrutna på yrken ingår inte Locum AB i underlaget.

3.5 Kompetensplanering

Att ha rätt kompetens är en viktig förutsättning för att utföra uppdragen och nå uppsatta mål. Därför arbetar verksamheterna aktivt med kompetensplanering.

3.5.1 KOLL – modell för kompetensplanering

För att arbeta strukturerat och systematiskt med kompetensplanering, både på operativ och strategisk nivå, används inom Region Stockholm en kompetensplaneringsmodell, KOLL. Modellen tillsammans med IT-stödet ProCompetence, erbjuder ett verktyg för att få en överblick av den befintliga kompetensen i verksamheten och vilken kompetens som behövs utifrån verksamhetens mål och uppdrag. KOLL utgår från de roller och kompetenser som krävs för att utföra arbets-uppgifterna. Rollerna i KOLL är regiongemensamma och samma krav ställs för likvärdiga uppdrag, vilket ger förutsättningar för bland annat en patientsäker vård. Tydliga roller i KOLL skapar förutsättningar för att tillämpa de kompetensstegar som har tagits fram. Antalet roller har under året ökat med drygt 150 och nu finns totalt 870 olika roller framtagna.

Under året har andelen medarbetare som använder KOLL inom Region Stockholm och som skattat sin kompetens i ProCompetence ökat med tio procentenheter och uppgick till totalt 20 260 medarbetare. Utifrån konstaterade kompetensgap går det att planera, prioritera och samordna insatser. Att utgå från kompetensplaneringen och i samband med medarbetarsamtalen lägga in medarbetarnas individuella utvecklingsplan i systemstödet ökar tydlighet för såväl chefer som medarbetare.

3.5.2 Kompetensstegar

För att tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för yrkesgrupper inom Region Stockholm pågår ett omfattande arbete med att ta fram kompetensstegar. Längst har regionen kommit med kompetensstegen för sjuksköterskor och barnmorskor. Kompetensstegarna för hälso- och sjukvårdens yrkesgrupper ska utgå från verksamhetens och patienternas behov samt integrera vårdutveckling och forskning i det kliniska arbetet. Under 2019 har ytterligare sex kompetensstegar tagits fram och Region Stockholm har nu elva olika kompetensstegar för följande yrkesgrupper:

- sjuksköterskor och barnmorskor
- undersköterskor
- arbetsterapeuter
- fysioterapeuter
- röntgensjuksköterskor
- medicinska sekreterare

- biomedicinska analytiker - klinisk fysiologi
- dietister
- psykologer
- audionomer
- kuratorer

Vid årsskiftet hade 6 628, av totalt cirka 11 103, sjuksköterskor och barnmorskor placerats in i kompetensstegen, det motsvarar 62 procent. Det innebär att målet på 80 procent inte uppnåddes för Region Stockholm som helhet, däremot hade Karolinska Universitetssjukhuset, Södersjukhuset AB och Danderyds Sjukhus AB ett resultat över 80 procent. Implementeringen av kompetensstegen för röntgensjuksköterskor och medicinska sekreterare påbörjades under året och cirka 25 procent av medarbetarna har placerats in i kompetensstegen. Den nationella utredningen kring regleringen av yrket undersköterska som pågår har medfört att regionen avvaktat implementera kompetensstegen för undersköterskor.

4. Utbildningsuppdraget

All regionfinansierad hälso- och sjukvård omfattas av ett utbildningsuppdrag som innebär att årligen tillhandahålla platser för verksamhetsintegrerat lärande (VIL) för studerande på högskolor, yrkeshögskolor och gymnasieskolor inom vårdrelaterade utbildningar. Det pågår ett kontinuerligt arbete för att säkerställa tillgången på handledare och utbildningsplatser av god kvalitet.

Antal genomförda studentveckor för VIL per studerandekategori

Studerandekategori	Antal veckor 2019	Antal veckor 2018
Ambulanssjukvårdare, lärande i arbete (LIA)	241	106
Apotekarprogrammet	104	114
Arbetssterapiprogrammet	1319	1305
Audionomprogrammet	201	194
Barnmorskeprogrammet	2420	2368
Biomedicinska analytikerprogrammet	947	965
Dietistprogrammet	97	137
Fysioterapeutprogrammet	2572	2720
Kiropraktor legitimationspraktik	159	137
Kompletteringsutbildning barnmorskor	196	90
Kompletteringsutbildning fysioterapeuter	118	66
Kompletteringsutbildning läkare	338	322
Kompletteringsutbildning sjuksköterskor	319	350

Logopedprogrammet	569	635
Läkarprogrammet	43 782	45 383
Magisterprogrammet klinisk farmaci	38	24
Medicinska sekreterare (LIA)	1749	2611
Naprapat legitimationspraktik	214	66
Psykologprogrammet	1555	1333
Sjukhusfysikerprogrammet	93	77
Röntgensjuksköterskeprogrammet	956	787
Sjuksköterskeprogrammet	27 514	27 489
Socionomprogrammet	803	696
Specialistsjuksköterskeprogrammen	3900	4449
Specialistundersköterska och steriltekniker (LIA)	1333	309
Gymnasieskolor, arbetsplatsförlagt lärande (APL)	7921	7802
LIA totalt 2017 (LIA 2018 redovisat per utbildning)	Redovisat per utbildning	Redovisat per utbildning
Totalt	99 458	100 535

Region Stockholm erbjuder full lön till medarbetare som utbildat sig till barnmorska eller till specialistsjuksköterska inom prioriterade inriktningar. Under 2019 påbörjade 284 nya sjuksköterskor studier till specialistsjuksköterska eller barnmorska med löneförmån. Det avser sjuksköterskor som studerar på heltid eller på deltid inom inriktningar som prioriterats efter verksamhetens behov. Totalt fick drygt 500 sjuksköterskor löneförmån vid studier till specialistsjuksköterska eller barnmorska, inräknat de som påbörjade studier även under 2017 eller 2018.

Region Stockholm erbjuder under året ekonomiskt stöd för arbetsgivare som anordnade praktik- och auskultationsplatser för personer med hälso-och sjukvårdsutbildning från länder utanför EU och EES. Under 2019 beviljades totalt 52 ansökningar om ekonomiskt stöd. Den största gruppen utgörs av läkare som gör praktiktjänstgöring/provtjänstgöring inför svensk legitimation. Andra yrkesgrupper som fått stöd är tandläkare, farmaceuter, sjuksköterskor och barnmorskor.

Samtliga regioner i Sverige ska erbjuda AT-tjänster för alla som har avlagt läkarexamen och för läkare med utländsk utbildning som föreskrivits allmäntjänstgöring så att kraven för att få läkarlegitimation uppfylls. Allmäntjänstgöringen löper över två kalenderår i och med att den är minst 18 månader lång. Det innebär att antalet anställda AT-läkare i regionen är minst det dubbla i förhållande till antalet AT-tjänster som startar under ett år. Under 2019 var det totala antalet påbörjade AT-tjänster 228 i Region Stockholm.

Diarienummer
RS 2019-0242

För att en legitimerad läkare ska uppnå specialistkompetens krävs det en specialiseringstjänstgöring under minst fem år genom en särskild tjänst som ST-läkare. Specialiseringstjänstgöringen regleras av Socialstyrelsens föreskrifter. Tjänsterna för specialisttjänstgöring för läkare inom Region Stockholm är tillsvidareanställningar. Under 2019 fanns det totalt i regionen ca 2300 tillsvidareanställda ST-läkare inklusive de privata vårdgivarna. Antalet anställda ST-läkare har successivt ökat i regionen under ett flertal år. Av de cirka 600 ST-läkarna i allmänmedicin har drygt 50 procent anställningar på privata vårdcentraler i regionen. Praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP) är en ettårig tjänstgöring efter examen som ger behörighet att ansöka om psykologlegitimation. Ungefär 110 PTP-psykologer deltar årligen i regionens PTP-program.

5. Jämställdhet och mångfald

Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare som erbjuder en trygg och tillgänglig verksamhet som svarar mot invånarnas behov. Region Stockholm vill tillvarata förmågor, kompetenser och värdesätta olikheter för att engagera och utveckla medarbetarna. Region Stockholm accepterar ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier på sina arbetsplatser.

Region Stockholms chefer ska verka för jämlika arbetsplatser där medarbetarnas förmågor tas tillvara och där arbetsplatserna är fria från kränkningar. Därför erbjuds chefer inom Region Stockholm en utbildning om jämställdhet och mångfald. Syftet med utbildningen är att ge förutsättningar att utveckla ett ledarskap som är normmedvetet och inkluderande.

Som ett led i att systematiskt och aktivt förebygga och motverka all form av diskriminering och kränkande särbehandling erbjuder Region Stockholm chefer och medarbetare fyra olika e-utbildningar i frågor rörande funktionsnedsättning, etnicitet och normer, kön och sexualitet. För att öka kunskapen om hur rekrytering ska genomföras utan utan risk för diskriminering, har det under året tagits fram en ny e-utbildning, "Inkluderande rekrytering".

För att förbättra mottagande och bemötande av hbtq-personer inom hälso- och sjukvården erbjuder Region Stockholm vårdgivare en utbildning för att förbättra hbtq-kompetensen och bemötandet av patienter som är hbtq-personer. Utbildningen ska även verka för att alla invånare, patienter och medarbetare ska känna sig välkomna och inkluderade inom Region Stockholm. Hbtq-utbildningen leder till diplomering av både enskilda medarbetare och verksamheter, både av Region Stockholms verksamheter och privata vårdgivare som har avtal med Region Stockholm. Idag är 74 verksamheter diplomerade, varav 12 tillkom under 2019. Cirka 540 medarbetare utbildades under året inom ramen för hbtq-diplomeringen.

6. Hälsöfrämjande och hållbar arbetsmiljö

Det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår ständigt och innebär att undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, vidta åtgärder och sedan följa upp att insatserna har haft önskad effekt. Arbetet pågår på alla ledningsnivåer, men det är viktigt att högsta ledning är involverad och prioriterar

arbetsmiljöarbetet. Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete förutsätter att det finns mål. Det strategiska och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet ska fokusera på att främja hälsa och förebygga ohälsa på individ-, grupp- och organisationsnivå. Under 2019 påbörjades ett partsgemensamt arbete med att ta fram en regionövergripande medarbetarpolicy som också blir regionens arbetsmiljöpolicy.

6.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Region Stockholms systematiska arbetsmiljöarbete följs upp bland annat genom den årlig medarbetaruppföljning genom följande index:

- totalindex
- medarbetarskapsindex
- ledarskapsindex
- chefsstödsindex
- kompetensutvecklingsindex

Arbetsmiljöavvikelser rapporteras i systemstödet HändelseVis och är ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Region Stockholms satsningar på stärkt stöd för första linjens chefer inom hälso- sjukvården har inneburit många olika satsningar under året som har koppling till att stärka en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö. Satsningarna har handlat om att stärka chefernas kompetens inom arbetsmiljöområdet genom utbildning och handledning. Områden har bland annat varit konflikthantering, förändringsledning och hot och våld. Under året har chefer stärkt sin kompetens vad gäller arbetet med friskfaktorer, tidiga insatser gällande signaler på ohälsa, rehabiliteringsprocessen och rehabiliteringsplaner.

I Region Stockholms nämnder och bolag har ett aktivt och systematiskt arbete skett under året. Arbete med att ta fram och förtydliga processer för arbetsmiljöuppföljning och arbetsmiljöansvar har genomförts. Förutsättningar för att uppnå en högre grad av systematiskt arbetsmiljöarbete har skapats med användarvänliga och ändamålsenliga verktyg. Områden för att främja hälsa och förebygga arbetsrelaterad ohälsa har exempel varit "Hälsosam schemaläggning", "Träning, sömn och kost för att bygga och upprätta en sund livsstil" och "Återhämtning för att förebygga stressrelaterade besvär".

Företagshälsovården är en expertresurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Regionen är inne i ett omställningsarbete Förändring kan skapa oro hos enskilda individer och därför är företagshälsan behjälplig

med stödsamtal för individer som varit i behov av detta. Region Stockholm har under året beställt utbildning från företagshälsovården inom bland annat arbetsmiljö och hälsa samt hot och våld. Även insatser avseende hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökningar har genomförts.

I syfte att sprida kunskap kring arbetsmiljö och hälsa genomförde Region Stockholm flertalet uppskattade och välbesökta tematräffar under året. Målgruppen var chefer, medarbetare från HR samt i vissa fall fackliga företrädare och skyddsombud. Exempel på teman har varit; kris och krisstöd, risk och missbruk, rehabilitering samt systematiskt arbetsmiljöarbetet.

I syfte att förebygga och hantera bruk, riskbruk och skadligt bruk i enlighet med riktlinjer för alkohol- och drogfria arbetsplatser har Region Stockholm ett samarbetsavtal med Alna Sverige. Våren 2019 genomförde Region Stockholm en utbildning i alkohol och droger för chefer, HR och fackliga tillsammans med Alna. Utbildningen filmades och finns tillgänglig som undervisningsmaterial i moduler på Region Stockholms intranät. Stockholm läns sjukvårdsområde (SLSO) har under året genomfört sex utbildningar inom området tillsammans med Alna. Region Stockholm har sedan många år ett serviceavtal med Alna som ger verksamheterna kostnadsfria råd per telefon. Under 2019 hade Region Stockholm haft 350 kontakter med Alna.

6.2 Medarbetaruppföljning

Region Stockholm medarbetaruppföljning är ett styrinstrument för att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljöverkets OSA-föreskrift (AFS 2015:4), samt identifiera förbättringsområden och möjliggöra jämförelse och lärande mellan olika verksamheter.

Generellt ligger resultaten i Region Stockholms medarbetaruppföljning 2019 på en hög nivå. Medarbetare inom Region Stockholm har en hög motivation och känner att de har meningsfulla arbetsuppgifter. De känner sig också uppskattade på sina arbetsplatser. Värdet på regionens totalindex är 75 (74) och flertalet nämnder och bolag har totalindex mellan 71 och 79.

Totalindex, medarbetarskapsindex och ledarskapsindex

	2019	2018	2017	2016
Ledarskapsindex	78	78	77	76
Medarbetarskapsindex	77	76	76	75
Totalindex	75	74	74	73

Medarbetarskapsindex för Region Stockholm, som består av åtta frågor om medarbetarskapet, har ett totalindex på 77 (76), en ökning med en procentenhet, därmed uppnås fullmäktiges mål som var 76.

Ledarskapsindex uppgick till 78, vilket var samma nivå som föregående år och därmed uppnås fullmäktiges mål som var 78. Av cheferna i Region Stockholm var det 78 procent som hade ett ledarskapsindex på minst 70. Höga ledarskapsindex är viktigt eftersom det indikerar att medarbetarna upplever att ledarskapet är välfungerande. 18 (18) procent har ett ledarskapsindex på mellan 50 och 69. Andelen chefer med ett ledarskapsindex på 49 eller lägre är 4 (3) procent. Cheferna med lägre ledarskapsindex är sällan samma individer år från år och återfinns oftast på arbetsplatser med särskilda utmaningar, till exempel omorganisationer.

Hur chefer ser på sina förutsättningar att utöva sitt ledarskap följs genom ett chefsstödsindex i medarbetaruppföljningen. Chefsstödsindexet bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) där förutsättningarna för ledarskap bland annat innebär tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare. Frågorna besvarades av 98 procent av cheferna och indextalet 76 (76) indikerar att cheferna är fortsatt nöjda med sina förutsättningar att utöva sitt ledarskap.

Kompetensutvecklingsindex bygger på frågor om kompetens tas tillvara, utveckling i arbetet och om kompetensutveckling. Index ökade sedan föregående år och var 72 (70). Medarbetarnas kompetens behöver upprätthållas och kontinuerligt utvecklas utifrån verksamhetens behov. Det är viktigt att ta tillvara och använda kompetensen till rätt arbetsuppgifter. Merparten av kompetensutvecklingen sker på arbetsplatsen i det dagliga lärandet, där en viktig del är att lära av varandra.

Utifrån följande tre frågor har ett kompetensutvecklingsindex bildats och i medarbetaruppföljningen följs medarbetarnas uppfattning om sin kompetensutveckling:

- jag får den kompetensutveckling jag behöver utifrån verksamhetens uppdrag
- min kompetens tas tillvara utifrån verksamhetens uppdrag
- jag utvecklas i mitt arbete

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har sedan 2011 erbjudit kommuner och regioner att använda en modell "Hållbart

medarbetarengagemang” som består av gemensamma frågor. Tanken är att skapa nationellt jämförbara nyckeltal för kommuner och regioner. HME består av totalt nio frågor och täcker områdena motivation, ledarskap och styrning. HME för Region Stockholm 2019 är 76. De regioner som önskar rapporterar in sina resultat till databasen Kolada hos SKR. Det sammanlagda genomsnittliga resultatet för alla rapporterade regioner 2018 var 78.

6.2.1 Hot och våld

I medarbetaruppföljningen framgår det att tio procent av medarbetarna har utsatts för hot och/eller våld, vilket är samma nivå som föregående år. De flesta arbetade i vårdverksamheter. I majoriteten av fallen är det patienter, anhöriga till patienter eller andra externa personer som utsätter medarbetarna.

För Region Stockholm är arbetet med att förebygga hot och våld ett fortsatt viktigt fokusområde. Region Stockholm har tillsammans med verksamheterna tagit fram en förstudie till en trygghetsbaserad webb utbildning kring hot och våld. Nämnder och bolag har under året genomfört flera insatser inom området hot och våld.

Vid Stockholms läns sjukhusområde (SLSO) uppgår andelen som upplever hot och/eller våld till 15 procent som är samma procentuella nivå som 2018. Den absoluta majoriteten av hot/våldrapporteringar återfinns inom de psykiatriska verksamheterna och akutverksamheten. Under 2019 genomförde SLSO utbildningen "Att kunna bemöta hot och våld inom sjukvården" vilken riktade sig till chefer, skyddsombud och medarbetare som möter patienter, anhöriga eller medföljande som kan agera aggressivt och hotfullt. Målet med utbildningen var att ge medarbetarna kunskaper och kompetens för att kunna utföra sitt arbete på ett tryggt och säkert sätt samt att öka medvetenheten om riskfaktorer och risksituationer för hot och våld i arbetet. Stockholms läns sjukhusområde har också, utifrån ett hot-/våldpreventivt arbete, deltagit i en regional samverkan med berörda aktörer inom området Järva och Rinkeby.

Karolinska Universitetssjukhusets medarbetaruppföljning visar att nio procent av medarbetarna utsatts för hot och/eller våld på arbetet, samma andel som föregående år. Karolinska Universitetssjukhuset har i samverkan med fackliga representanter arbetat med åtgärder för att minska hot och våld samt spridit information om vad medarbetare gör när de blivit utsatta. Andelen som känner till vart de ska vända sig när de blivit utsatt har ökat varje år sedan 2016.

Södersjukhuset AB har under året utarbetat och genomfört ett uppskattat projekt "Verkligheten flyttar in" för chefer och skyddsombud som bland annat omfattade utbildningar och workshops för att öka medvetenheten och kunskapen i hur de ska förebygga och hantera hot- och våldssituationer. Även på Södersjukhuset AB visar resultatet från medarbetaruppföljningen samma nivå som föregående år. Däremot har medvetenheten hur de ska agera i en sådan situation ökat.

6.2.2 Utsatthetsfrågor

I medarbetaruppföljningen följs frågor om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier upp och sammanställs i en bilaga. Sju (8) procent svarade att de blivit utsatta för kränkande särbehandling under det senaste året och två procent för sexuella trakasserier, vilket är samma nivå som tidigare år. Kränkande särbehandling rapporteras ske i högst grad mellan medarbetare och/eller chef inom organisationen. Vad gäller diskriminering är de vanligaste upplevda grunderna, i ordning, etnicitet, kön och ålder. 86 procent anger att de har kunskap om vart de ska vända sig för att få hjälp vilket är en ökning med en procent mot föregående år.

6.3 Arbetsmiljölyftet – spridning av goda exempel

Genom projektet Arbetsmiljölyftet har Region Stockholm möjliggjort särskilda arbetsmiljösatsningar och förstärkt arbetsmiljöarbetet under det intensiva förändringsarbete som genomförandet av Framtidsplanen för hälso- och sjukvården innebär. Totalt har, från och med 2014, 150 miljoner kronor avsatts för att finansiera olika projekt. Hittills har 113 projekt från olika verksamhetsområden genomförts. Fokus under året har varit att lyfta fram och sprida goda exempel från tidigare genomförda projekt och andra goda exempel vad gäller att stärka en god arbetsmiljö. Projektrapporter och filmer om projekt finns tillgängliga både på Region Stockholms intranät och webbsidan ringla.nu.

I november genomfördes en seminariedag, där ett antal forskare inom arbetsmiljöområdet medverkade. Deltagarna fick även ta del av goda exempel från Region Stockholms olika verksamheter. Intresset var stort med cirka 130 deltagare från alla verksamheter inom Region Stockholm.

6.4 Frisktal och sjukfrånvarons utveckling

Som en del i det systematiska arbetet med att minska sjukfrånvaro genomförde Region Stockholm en introduktionsdag med deltagare från verksamheterna vad gäller SKR:s arbete "Friska företag och sänkt sjukfrånvaro". Utbildning av ledare i kollegiala reflekterande samtalsgrupper har genomförts under året, som ett verktyg för att arbeta med tidiga signaler vad gäller ohälsa.

Region Stockholm startade i slutet av året ett projekt kring analys av sjukfrånvaro. Analysen kommer att ge fördjupad kunskap och stärka möjligheter vad gäller rätt insatser för att stärka en hållbar- och hälsofrämjande arbetsplats.

Frisktalet definieras som andelen medarbetare som har noll eller högst fem sjukdagar per år. Frisktalet har ökat med 1 procentenhet sedan föregående år och ligger nu på 60 procent, dock är det lägre än år 2017 (65). Andelen medarbetare med noll sjukdagar har ökat till 31 procent, vilket är en ökning med en procentenhet för både kvinnor och män.

Andel med noll sjukdagar, procent

År	Kvinnor	Män	Totalt
2019	28	43	31
2018	27	42	30
2017	24	34	26

Andel med noll-fem sjukdagar, procent

År	Kvinnor	Män	Totalt
2019	57	73	60
2018	55	71	59
2017	64	70	65

Sjukfrånvaron mäts på två sätt; procentuellt i relation till ordinarie arbetstid och i ett genomsnittligt antal sjukdagar per anställd och år. Sjukfrånvaron har under 2019 fortsatt minska något i alla åldersgrupper i jämförelse med föregående år. I relation till ordinarie arbetstid var sjukfrånvaron under året 6,1 procent (6,2).

När det gäller sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i relation till total sjukfrånvarotid har den ökat något från 49 procent till 50 procent, men ligger inte på samma nivå som 2017 då den låg på 52 procent. Det är viktigt med ett fortsatt fokus på planer för återgång i arbete som håller en god kvalitet. För att få till ett systematiskt arbete med rehabilitering och arbete med tidiga signaler är det viktigt att fortsätta implementeringen av systemstödet Hälsosam för fler verksamheter.

Sjukfrånvaroredovisning i procent

Sjukfrånvaroandel i relation till ordinarie arbetstid*	2019	2018	2017
Kvinnors sjukfrånvaroandel	6,8	6,9	7,0
Mäns sjukfrånvaroandel	3,7	3,8	3,7
Totala sjukfrånvaroandelen	6,1	6,2	6,3
29 år eller yngre	6,0	6,1	5,8
30-49 år	5,6	5,7	5,9
50 år eller äldre	6,8	6,9	7,0
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i relation till total sjukfrånvarotid	50	49	52

*) Ordinarie arbetstid avser avtalad tid exklusive frånvaro utan ekonomiskt värde.

Antal sjukdagar per medarbetare låg 2019 på 19,7 (19,9) sjukdagar, vilket var något lägre jämfört föregående år. Kvinnor hade fortsatt högre antal sjukdagar jämfört med män, 22 (21,9) dagar för kvinnor i jämförelse med 12 (11,5) dagar för män. Med anledning av detta kommer kön vara en viktig parameter att fördjupa tidigare beskriven analysen kring under 2020.

6.5 Risker, tillbud och arbetsskador

Uppföljningen av risker, tillbud och arbetsskador inom hälso- och sjukvården sker i avvikelserapporteringsystemet "HändelseVis". De administrativa nämnderna använder inte ännu systemstödet i sin rapportering, vilket innebär att redovisad data är exkluderad dessa verksamheter. Under året har ett arbetet påbörjats för att vidareutveckla arbetsmiljöprocessen i HändelseVis för att utgöra ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet är att generera en mer anpassad och kvalitativ informationsförsörjning och därmed ett bättre beslutsstöd för chefer.

6.5.1 Statistik HändelseVis 2019

Inrapporterade rapporter (risk, tillbud, skada/sjukdom/ohälsa) var totalt 11 572. Av dessa var 2 427 skada/sjukdom/ohälsa, tillbud 2 859 och risk 4 720. Antalet inrapporterade arbetsskador ökade från föregående år med 4,4 procent. De vanligaste förekommande skadegrupperna var stick- och skärskador (623) samt våld och hot (583) följt av fallolyckor (476) och belastningsskador (213).

När det gäller yrkeskategorier som drabbas av skada/sjukdom/ohälsa ligger den högst hos undersköterskor (552) skötare (458) och sjuksköterskor

(459). Av de totala inrapporterade arbetsskadorna avseende hot och våld orskades 55 av hot och 528 av våld.

Antal arbetsskador fördelat på orsaker

Orsak	2019	2018	2017
Fallolyckor	476	432	418
Belastningsskador	213	222	234
Hot och våld	583	506	454
Stick-/skärskador	623	580	528
Smitta	40	45	45
Strålning/strålsäkerhet	3	1	0
Organisatoriska/psykiska/sociala	130	111	98
Fysiska	85	106	133
Övriga	275	322	303
Total	2428	2325	2213