



# God hälsa och ett hållbart arbetsliv 2023

Framtagen av projektledare

Datum 2024-02-05

Version [1.0]

## God hälsa och ett hållbart arbetsliv 2023

### Innehåll

<b>1. Sammanfattning</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
<b>4. Styrning och ledning</b> .....	<b>2</b>
4.1 Projektägare och projektledare .....	2
4.2 Förankring och dialog.....	2
<b>3. Delprojekt 2023</b> .....	<b>2</b>
3.1 Delprojekt Samverkan i team för bättre arbetsmiljö.....	3
3.2 Delprojekt Nya sjukskrivningsrutiner .....	4
3.3 Delprojekt Schemalagd friskvård (och friskvårdsbidrag) inom äldreomsorgen .....	5
3.4 Delprojekt Avdelningsfarmaceut på slutenvårdsavdelning .....	6
3.5 Delprojekt stärka skyddsombuden.....	8
3.6 Delprojekt verksamhetsnära stöd .....	9
3.7 Delprojekt Stöd för hälsosamma vanor med inriktning rörelse och återhämtning.....	11
3.8 Delprojekt friskfaktorer.....	15
3.9 Delprojekt Utveckling av ett hållbart ledarskap .....	16
3.10 Delprojekt för återhämtning, ökad delaktighet och samarbete på Prima vårdcentral.....	18
<b>4. Överlämning</b> .....	<b>19</b>
<b>5. Sammantagna lärdomar och erfarenheter</b> .....	<b>19</b>

## 1. Sammanfattning

Projektet ”God hälsa och ett hållbart arbetsliv” har genomförts i samverkan mellan flera förvaltningar (Regionstyrelseförvaltningen RSF, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen HSF och Socialförvaltningen SOF) avseende styrning, planering och deltagande. Flera av delprojekten har genomförts som ett naturligt steg utifrån 2022 års arbete.

Samtliga delprojekt adresserar ett långsiktigt perspektiv för att främja hälsa och ett hållbart arbetsliv för medarbetare inom hälso- och sjukvårdsverksamhet samt socialtjänstverksamhet avseende omsorg om äldre personer. Ett särskilt fokus har legat på att fördjupa förvaltningarnas förmåga att arbeta mer proaktivt genom exempelvis kunskapshöjningar vad gäller hälsa, rörelse och återhämtningens betydelse. En viktig del har varit att utveckla en organisatorisk och individuell värdegrund samt att bygga upp en stödstruktur anpassat till olika förutsättningar och behov, både på individuell och organisatorisk nivå. Flera delprojekt har levererat viktiga erfarenheter och lärdomar som varit ett värdefullt bidrag i utvecklingen av Region Gotlands hälsofrämjande insatser, bland annat i översyn och revidering av hälso- och friskvårdsriktlinjerna samt inför kommande implementering av dessa.

## 2. Bakgrund

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att fördela statsbidrag till regioner och kommuner för insatser som syftar till att stärka förutsättningarna för en god hälsa och ett hållbart arbetsliv för medarbetare inom hälso- och sjukvårdsverksamhet samt socialtjänstverksamhet avseende omsorg om äldre personer.

Region Gotland sökte medel för 15 delprojekt där ambitionen var att pröva nya eller vidareutveckla befintliga arbetsmetoder, arbetssätt eller arbetstidsmodeller för att långsiktigt stärka en god hälsa och ett hållbart arbetsliv. Ansökan om statsbidrag inkluderade 30 585 141 kr. Av dessa beviljades Region Gotland 12 685 438 kronor<sup>1</sup>. Beviljade medel avsåg projektkostnader under innevarande år (2023).

Med ambition att genomföra bästa möjliga insats av beviljade medel, i linje med ansökan, under en begränsad projekttid, modifierades delar av projektplanen, vilket resulterande i att antal delprojekt minskade från 15 till 11.

## 4. Styrning och ledning

### 4.1 Projektägare och projektledare

Projektet har haft ett delat ägarskap mellan HR- ansvariga inom SOF, HSF och RSF samt inledningsvis programledare från Hälsa genom hela livet (God och nära vård). Varje delprojekt har haft en ansvarig projektledare som rapporterat kontinuerligt till en övergripande projektledare samt programägare.

---

<sup>1</sup> Sökt statsbidrag beviljades inte för friskvårdsbidrag, del av projekt 5 (Schemalagd friskvård och friskvårdsbidrag till alla inom äldreomsorgen) vilket innebar att totalt 4 500 000 kr avlogs från detta projekt. Beslutet innebar också en reducering av projekt 15 (Stöd för hälsosamma vanor med inriktning rörelse och återhämtning) med totalt 1 500 000 kronor. I övrigt beviljades Socialstyrelsen Region Gotlands ansökan

## 4.2 Förankring och dialog

En kontinuerlig dialog och förankring har förts under projekttiden med exempelvis ledningsgrupper och fackliga organisationer i respektive förvaltning. Förankring har också skett fortlöpande i regionens HR-nätverk, den centrala samverkanskommittén och i programledningen för Hälsa genom hela livet (God och nära vård).

## 3. Delprojekt 2023

Nedan följer en sammanställning av insatser och resultat i respektive delprojekt. Under varje delprojekt följer en redogörelse av bakgrund, mål, resultat, lärdomar och ekonomiskt utfall.

### 3.1 Delprojekt Samverkan i team för bättre arbetsmiljö

Delprojektet samverkan i team för bättre arbetsmiljö genomfördes i slutenvården i HSF.

#### Bakgrund

- Studier visar att välfungerande samverkan i team har effekt på arbetsmiljön hos deltagarna i teamet. Trots detta är det få team som lyckas få till ett fungerande teamarbete där allas kompetens och engagemang tas tillvara.
- I sjukvården idag finns strukturer som behöver omvärderas och förändras för att skapa förutsättningar att höja delaktighet och påverkansmöjligheter för de olika professionerna inom teamen.
- Utvecklade strukturer och arbetssätt för samverkan i team är det som rankas högst när grupper fått definiera vad som bidrar till en god arbetsmiljö.

#### Mål

Målet för projektet var att i mindre skala utforska arbetsmodeller som utvecklar samverkan och samarbetet i teamet i vårdverksamhet. Vidare avsåg projektet påbörja en förstudie med tillhörande utbildningar och workshops i syfte att kunna påbörja test av arbetsmodell på utvalda enheter där upplevelsen av samverkan och samarbete i teamet bedöms ha potential att utvecklas och förbättras. Utfallet av projektet skulle ge kunskap, vägledning och inspiration till andra verksamheter att utveckla och förbättra samverkan i team.

#### Genomförande och resultat

Projektet genomfördes med representation från medarbetare och chefer från de enheter som ingick i testet.

En extern föreläsare och konsult med huvudinriktning arbetssätt i vården med fokus på samverkan i team bjöds in till Visby lasarett under första veckan i september 2023. Under besöket genomfördes hospitering i olika verksamheter med fokus på samverkan i team och arbetsroller och tydlighet i ansvarsfördelning. Verksamheterna fick sedan ta del av konsultens observationer och förslag till förbättringsarbeten för att uppnå högre grad av samverkan i team. Vidare hölls två öppna seminarieföreläsningar som riktades till samtliga medarbetare inom akutsjukvården. Sjukhusledning och förvaltningsledning erhöll särskilt riktade föreläsningar om vinsterna i arbetsmiljö, attraktivitet, psykologisk trygghet och ökad vårdkvalitet som uppnås vid ökad samverkan mellan olika yrkeskategorier.

Sjukhusledningen på Visby lasarett har nu påbörjat ett övergripande arbete att implementera arbetsmodeller som främjar samverkan i team med målsättningen är att

förbättra arbetsmiljön, öka återhämtningen under arbetstid och förbättra den psykologiska tryggheten i det patientnära teamet.

### **Lärdomar**

Arbetsätt och en uttalad modell med målsättning att utveckla teamsamverkan runt patienten har effekter även på upplevelse av arbetsmiljö, återhämtning och psykologisk trygghet.

### **Ekonomiskt utfall**

84 792 kr

## **3.2 Delprojekt Nya sjukskrivningsrutiner**

Delprojektet genomfördes inom HSF och i SOF.

### **Bakgrund**

Äldreomsorgen och hälso- och sjukvården har en mycket hög korttidsfrånvaro där över hälften av all sjukfrånvaro är korttidsfrånvaro. Med inspiration från Nynäshamn och Södertälje, som fått goda resultat av att arbeta med aktiv sjukskrivning, ville förvaltningarna testa och utvärdera arbetssättet då det i verksamheterna i dag saknas en rutin för aktiv sjukskrivning. Att arbeta med aktiv sjukskrivning antogs vara en av flera delar mot att minska korttidsfrånvaron.

### **Mål**

Målet med delprojektet var att:

- Ta fram en ny sjukskrivningsrutin
- Utbilda i den nya rutinen samt regler för sjukskrivning
- Implementera och följa upp den nya rutinen på avdelningarna.
- Utvärdera resultatet av införandet av den nya rutinen

Efter implementering av rutinen är målet att den kommer vara den sjukskrivningsrutin som blir gällande inom äldreomsorgen och hälso- och sjukvården. Vid positivt resultat kommer rutinen med tiden att kunna spridas till andra verksamheter inom Region Gotland.

### **Genomförande och resultat**

Aktiv sjukskrivning som koncept består av två delar. En del är en förebyggande insats i form av ett omtankesamtal med de medarbetare som ligger i riskzonen för sjukskrivning och en del som handlar om ett förtydligande kring sjukskrivningsrutinen och arbetsgivare och arbetstagares roller samt skyldigheter och rättigheter.

Införandet av arbetssättet har skett successivt under våren och hösten 2023 inom äldreomsorgen och omsorgen i Socialförvaltningen. I det inledande skedet handlade det om att informera om aktiv sjukskrivning i olika arbetsgrupper. Syftet var att öppna upp en dialog kring ohälsa och arbetsmiljö och hur det hänger ihop med kompetensförsörjningen, hållbara medarbetare och attraktiva arbetsplatser. Inom hälso- och sjukvården har information delgivits alla ledningsgrupper men påbörjade aldrig ett införande på sina enheter.

Mot bakgrund av den korta tidsfristen var det svårt att utvärdera resultatet. Under projekttiden kunde man dock se en rejäl minskning av korttidsfrånvaro på grund av

sjukdom inom främst äldreomsorgen men även inom omsorgen. Framförallt uppskattade både chefer och medarbetare den tydliga rutinen för sjukanmälan och ambitionen att alla arbetar på ett likvärdigt sätt för att arbeta förbyggande genom att tidigt upptäcka och kunna ge stöd vid ohälsa.

### **Lärdomar**

Delprojektet har bidragit till en fördjupad insikt om att det finns en samsyn bland ledning och chefer när det gäller ett införande av arbetssätt som kan bidra till minskad ohälsa och bättre arbetsmiljö för medarbetare. Under projekttiden har vikten av dokumentation blivit tydlig hos såväl chefer som medarbetare som en del i att upptäcka sjukskrivningsmönster för att kunna arbeta mer proaktivt mot ohälsa.

### **Ekonomiskt utfall**

466 804 kr

## **3.3 Delprojekt Schemalagd friskvård (och friskvårdsbidrag) inom äldreomsorgen**

Delprojektet genomfördes i SOF.

### **Bakgrund**

Resultat från folkhälsoenkätens samt medarbetarenkätens resultat från de senaste åren har visat att medarbetare inom hemtjänst, särskilt boende och omsorgen om personen med funktionsnedsättning har den lägsta nivån av rörelse. Medarbetarenkäten har visat på att medarbetare upplever att de har svårt att få återkommande återhämtning kopplat till sitt arbete. I dessa medarbetargrupper har man därtill haft svårare att nyttja friskvårdstimmen än i andra yrkesgrupper och sjuktalen ligger också högre hos dessa. Äldreomsorgen har tidigare inte haft möjlighet att schemalägga friskvårdstimmen och friskvårdsbidraget är i dagsläget, nationellt sett, lågt (1200 kr/medarbetare). Forskning tyder på att ett förhöjt friskvårdsbidrag kan öka nyttjandegraden av bidraget vilket är en av flera delar som kan främja hälsa och ett hållbart arbetsliv.

### **Mål**

Målet med projektet var att ta bort hindren för medarbetare att ta ansvar för sin hälsa. Resultatet väntades visa ökad fysisk aktivitet, ett ökat välbefinnande och en minskad sjukfrånvaro. Genom att fler medarbetare håller sig friska (ökad frisknärvaro), kan en mer stabil bemanning upprätthållas med ett minskat beroende av timanställda och en mer tryggad kompetensförsörjning.

Parallellt med projekttiden genomfördes en översyn av nuvarande friskvårdspolicy och friskvårdsriktlinje. Projektet låg på så vis ”rätt i tiden” då det kunde bidra till underlag för en mer underbyggd diskussion och beslut om friskvårdstimme och friskvårdsbidrag.

### **Genomförande och resultat**

Under 2023 startade SOF en särskild hälsosatsning i samverkan med fackförbundet Kommunal och huvudskyddsombud. Satsningen innebär att alla medarbetare inom äldreomsorgen erbjöds en schemalagd friskvårdstimme i veckan samt ett förhöjt friskvårdsbidrag på 5000 kronor. Drygt 1000 medarbetare deltog i satsningen. En följeforskare, Anton Ericsson (ST-läkare och forskare vid Uppsala universitet) följde satsningen under 2023 och utvärderingsresultat väntas under första kvartalet 2024 (se bifogat dokument ”Sammanfattning av hälsosatsning i Socialförvaltningen”) En

kontinuerlig dialog med följeforskaren blev ett viktigt underlag i översynen av Region Gotlands hälso- och friskvårdsriktlinjer.

Inför hälsosatsningen fick medarbetare svara på en enkät om levnadsvanor, stress och motion. En andra enkät genomfördes runt årsskiftet 2023/2024. I en jämförelse med Gotland som helhet visade den första mätningen att:

- Deltagarna skattar sin hälsa som sämre och har högre sjukfrånvaro
- Deltagarna har mer värk i kroppen och känner sig mer stressade
- Deltagarna har det tufft ekonomiskt
- 2/3 deltagare tränar mindre än 1 timme i veckan och har högre nivåer av övervikt
- Mängden träning och stress hänger samman med dålig hälsa och sjukfrånvaro.

Den andra mätningen är genomförd men resultatet har inte analyserats ännu. Den tredje mätningen kommer att ske längre fram.

### Lärdomar

Under projektet blev det blivit tydligt att friskvårdstimmen är möjlig även i schemalagda verksamheter, men att det kräver ett nytt förhållningssätt från både chef och medarbetare kring timmen. Medarbetare gav uttryck för att man gärna vill nyttja sin friskvårdstimme och att både tiden och kostnaden tidigare varit ett hinder för dem, men att det reducerades under projektiden. En viktig lärdom var att sätta en tydlig ram för hur både tiden och ersättningen kan användas, men sedan öppna upp för kreativa lösningar i respektive verksamhet (svår balans mellan detaljstyrning och tillit).

### Ekonomiskt utfall

2 860 000 kr

## 3.4 Delprojekt Avdelningsfarmaceut på slutenvårdsavdelning

Delprojektet Avdelningsfarmaceut på slutenvårdsavdelning genomfördes i HSF med fokus sjuksköterskor, inom ett begränsat antal slutenvårdsenheter på Visby lasarett.

### Bakgrund

I nuläget är det ingen verksamhet i Hälso- och sjukvården som har avdelningsfarmaceut eller motsvarande i ordinarie verksamhet.

### Mål

Målet med projektet var att utforska möjligheten att avlasta sjuksköterskor från arbetsuppgifter som kan utföras av annan profession. Syftet var att utforska om avdelningsfarmaceut kan bidra till att säkerställa läkemedelshanteringen på avdelningen och samtidigt minska arbetsbördan kring läkemedel för sjuksköterskor. Frågan var om en avdelningsfarmaceut kan bidra till en säkrare praktisk överlämning av läkemedelsansvaret i samband med utskrivning oavsett om patienten har eget eller överlämnat läkemedelsansvar.

Vidare var målet att möjliggöra strukturer och testa aktiviteter för återhämtning på arbetstid genom att effektivisera det tidsutrymme som avdelningsfarmaceut genererar i förflyttning av arbetsuppgifter från sjuksköterska, exempelvis genom schemalagd reflektionstid.

Ambitionen var minskad stress under arbetstid och strukturer som främjar återhämtning under och utanför arbetstid som kan främja och god hälsa och ett hållbart arbetsliv.

### Genomförande och resultat

Från september till december arbetade en avdelningsfarmaceut 20 timmar per vecka kopplat till två slutenvårdsavdelningar, strokeavdelningen samt medicinavdelningen, innehållande totalt 30 vårdplatser. Farmaceuten hade en nära kontakt med kontaktsjuksköterska på respektive avdelning för teamarbete och att optimera uppgifter efter avdelningens behov. Farmaceutens arbetsuppgifter var

- *Översyn av läkemedelsvagnar:* Fylla på patientens ordinerade läkemedel i lådorna enligt läkemedelslista i journalsystem samt regelbunden påfyllning av basläkemedel. Patientbundna lådor rensas i samband med att patienten skrivs ut.
- *Lån och beställning av läkemedel:* Stöd i att få tag i läkemedel som saknas i lokala läkemedelsförrådet för ineliggande patienter. Detta genom beställning av läkemedel, lån från annan avdelning, kontakt med anhöriga alternativt behov av recept.
- *Läkemedelsöversyn i samband med utskrivning:* Översyn av att läkemedelslista i journalsystem och ev. receptlista i Pascal stämmer överens, i annat fall kontakt med avdelningsläkare för justering. Stöd för sjuksköterska eller hjälp med att dela med läkemedel i samband med utskrivning för patienter med medicinskt ansvarsövertagande.
- *Vara läkemedelskompetens på plats:* Svara på läkemedelsfrågor från sjuksköterskor och läkare om läkemedelsfrågor och verka för att höja läkemedelskompetensen för personalen på avdelningen.

Under projektets gång bytte även slutenvårdsavdelningarna lokal, där avdelningsfarmaceuten tog ansvar för säker överflytt av läkemedelsförrådet och läkemedelsvagnar.

Innan projektets start skickades enkät ut till tilltänkta avdelningar innehållande frågor om läkemedelshandling och arbetsbelastning kring läkemedel för ett utgångsvärde och möjlighet till jämförelse i slutet av projektet. På grund utav avdelningarnas behov av hyrpersonal har hyrpersonal inkluderats i utvärderingen trots kortare anställningsform. Samma enkät skickades ut till avdelningen i januari som en del i utvärderingen av funktionen.

För att utvärdera utvecklingen av läkemedelshandlingen samt risken för del i samband med utskrivning gjordes en översyn av inrapporterade läkemedelsavvikelser för avdelningarna. Aidentifierade läkemedelsavvikelser från januari 2023- augusti 2023 grupperades som referenspunkt innan introduktion av avdelningsfarmaceut och avvikelser under personen september 2023-december 2023 summerades för utvärdering av antal läkemedelsavvikelser.

Utvärderingen av enkätsvaren visade att ordningen i läkemedelsvagnarna upplevdes öka. En större andel upplevde att vagnarna var välfyllda och avdelningsfarmaceut och sjuksköterskor uppgav att de inte längre behövde leta efter läkemedel som saknas i samma utsträckning som tidigare.

I samband med utskrivning uppgavs en bättre arbetssituation med minskad stress vid införandet av avdelningsfarmaceut. Vidare upplevde sjuksköterskorna en ökad frekvens av korrekta läkemedelslistor och färre kontakter med negativ återkoppling kring läkemedel från mottagande sjuksköterska i primär vård eller hemsjukvård.

Under projektet inkom spontan återkoppling från primärvård, hemsjukvård och korttidsvård som visade en förbättrad situation vid utskrivning och överlämning av det medicinska läkemedelsansvaret. Läkemedelslistor stämde i högre utsträckning, patienten fick med sig de läkemedlen om behövdes och informationen om läkemedel vid överrapportering förbättrades. Se exempel på citat nedan:

*”Jag vet inte vad som hänt på medicinavdelningen, men det har blivit mycket mer rätt med läkemedlen när patienten skrivits ut. Vad har ni gjort för att få till det?” (Sjuksköterska i primärvården).*

I syfte att erhålla en mer fördjupad bild av resultat och effekter förlängdes projektet till och med slutet på mars 2024.

### **Lärdomar**

En avdelningsfarmaceut på slutenvårdsavdelning ser ut att minska risken för läkemedelsfel i vårdens övergångar samt ökar säkerheten i läkemedelshantering på avdelningen. Funktionen var också omtyckt av avdelningspersonalen och minskar känslan av stress vid utskrivning av patienter.

Vidare var funktionen ett bra stöd i samband med lokalbyte uppskattat av både avdelningens personal och chefer.

Det fanns ett större behov av avdelningsfarmaceuten på medicinavdelningen, troligt på grund av kortare vårdtider och snabbare flöden samt mindre erfaren personal. Projektet hade med fördel kunnat utvidgas att inkludera även geriatrisk avdelning där andelen multisjuka sköra äldre med ansvarsövertagande är stor och antalet avvikelser i samband med utskrivning varit högt under hösten 2022.

### **Ekonomiskt utfall**

144 854 kr

## **3.5 Delprojekt stärka skyddsombuden**

Delprojektet stärka skyddsombuden genomfördes i HSF och SOF.

### **Bakgrund**

En fungerande skyddsorganisation är inte bara ett lagstadgat krav utan också en avgörande faktor i Region Gotlands systematiska arbetsmiljöarbete. Under en längre tid har signaler kommit från organisationen att det är svårt att rekrytera skyddsombud och utmaningar kring förutsättningar för rollen. Skyddsombuden har utvecklats i sin roll, men har även stundtals haft en hög arbetsbelastning och ställts inför svåra utmaningar.

I april 2022 tecknade Region Gotland ett nytt samverkansavtal med ökat fokus på arbetsmiljödelarna. I avtalet är ett fokusområde förutsättningar för olika roller inom samverkanssystemet. Under 2022 genomfördes satsningar för regionens skyddsombud inom ramen för sökta medel som gav värdefull återkoppling kring vikten av att stärka gruppen skyddsombud och effekter av satsningar för målgruppen samt fördjupade insikter om att den viktigaste framgångsfaktorn under hela perioden har handlat om en nära dialog och samverkan mellan chefer, skyddsombud och medarbetare. Det gav också en ökad förståelse för de utmaningar som finns framåt kring att kompetensförsörja, men också



behålla och kompetensutveckla skyddsorganisationen i en stor offentlig verksamhet som Region Gotland är.

Inga riktade insatser för målgruppen hade genomförts i regionens regi under en överskådlig tid innan 2022.

### **Mål**

Målet med projektet var att fortsätta uppmärksamma och stärka rollen som skyddsombud såväl för behov av nyrekrytering men också för de som i dag har uppdraget att bli stärka i sin roll. Målet var att:

- Stärka skyddsombuden i som roll som skyddsombud och
- Öka andelen skyddsombud som kan rekommendera andra att ta ett liknande förtroendeuppdrag.
- Fördjupa skyddsombudens kunskap inom arbetsmiljöområdet och deras betydelse och roll i regionens systematiska arbetsmiljöarbete.
- Öka chanserna för att skyddsombuden stannar i sin roll som skyddsombud.

Vid ett lyckat genomförande var intentionen att kunna erbjuda återkommande aktiviteter riktat till skyddsombuden.

### **Genomförande och resultat**

Aktiviteter genomfördes och planerades partsgemensamt och inom ramen för regionens systematiska arbetsmiljöarbete och samverkansavtal. Återkoppling skedde i styrande forum som central samverkansgrupp. Arbetet har samordnats av en arbetsgrupp med deltagare som haft koppling till delar av regionens skyddsorganisation och arbetsmiljöstöd. De aktiviteter som genomfördes under året var:

\* *Skyddsombudens dag 25 oktober 2023:* Alla skyddsombud inom Region Gotland bjöds in till en halvdag med inspiration, utbildning och nätverkande (cirka 120 deltog). Dagen inleddes med en gemensam lunch och därefter höll Tomas Gunnarsson en föreläsning om bland annat arbetsglädje.

\* *Digital föreläsningen 8 december:* Som en fortsättning på skyddsombudens dag bjöds sedan regionens skyddsombud in till en digital inspirationsföreläsning tillsammans med författaren och föreläsaren Johan Norén. Inspirationsföreläsningen fokuserade på ökad arbetsglädje genom minskad stress (26 st deltog på föreläsningen).

Resultatet av projektet har lett till att regionens skyddsombud har blivit stärkta i som roll som skyddsombud och fått ett gemensamt återkommande forum där de kan få ökad kunskap inom arbetsmiljöområdet men också där Region Gotland som arbetsgivare kan lyfta och uppmärksamma deras betydelse och roll i regionens systematiska arbetsmiljöarbete. Huruvida fler skyddsombud blev mer benägna att rekommendera andra att ta ett liknande förtroendeuppdrag var svårt att utvärdera på grund av den korta tidsfristen.

### **Lärdomar**

2023 års insatser visade tydligt att målgruppen har ett behov av att ses och nätverka fysiskt. Under de senaste två åren har det genomförts både fysiska och digitala träffar och det har funnits stora utmaningar kopplat till de digitala träffarna, oavsett innehåll. De fysiska träffarna var både välbesökta och uppskattade.

## Ekonomiskt utfall

147 379 kr

### 3.6 Delprojekt verksamhetsnära stöd

Delprojektet verksamhetsnära stöd genomfördes i HSF och i SOF.

#### Bakgrund

Region Gotland har sedan 2020 ett mål inom målområde medarbetare som är formulerat i termer av att Region Gotland ska präglas av en tillitsbaserad kultur; genom tillit skapas ökat handlingsutrymme för medarbetarna. Tillitsdelegationen beskriver sju vägledande principerna som är viktiga delar i en styrning. En av de vägledande principerna berör stöd genom att säkerställa ett verksamhetsnära, serviceinriktat och kvalificerat professionellt, administrativt och psykosocialt stöd i kärnverksamheten. HR är ett sådant stöd och en avgörande faktor för chefers förutsättningar i vardagen.

Inom Region Gotland har HR funktionens uppdrag, roll och organisering varierat över tid. 2009 genomfördes inom Region Gotland en centralisering av HR resurser med en samtidig besparing. Över tid har behov i regionens verksamheter visat på ett utökat och mer komplext uppdrag vilket även belyser vikten av såväl ett centraliserat och samordnat stöd som ett verksamhetsnära stöd nära verksamheternas chefer. Vad ett verksamhetsnära stöd kan innebära bör utforskas vidare.

I dagsläget finns inga riktade resurser till nämnda verksamheter och inte heller ett deltagande i exempelvis ledningsgrupper och andra forum där enhetschefer verkar. En av Regions Gotlands största utmaningar och fokusområden framåt rör chefers förutsättningar. Där är stödfunktioner kring chefer en avgörande faktor. Ledarskapet och hållbarheten är inte bara viktigt för gruppen chefer utan är även helt avgörande för medarbetares arbetsmiljö och verksamhetens utfall.

#### Mål

Målet med projektet var att utveckla ett riktat verksamhetsnära HR stöd i form av HR specialister som finns nära första linjens chefer i nämnda verksamheter för att stödja och stärka det tillitsbaserade ledarskapet. Målet har varit att:

- Stärka enhetscheferna i sin ledarroll och öka deras benägenhet att rekommendera Region Gotland som arbetsgivare.
- Ge enhetschefer ökade förutsättningar att leda i en tillitsbaserad organisation genom ett tillitsbaserat ledarskap.
- Öka förutsättningarna för att enhetschefer stannar i sina uppdrag

Ett ökat verksamhetsnära stöd förväntas öka kvalitet i lösningar och utfall. Långsiktigt förväntas detta skapa tryggare chefer och ett mer proaktivt arbetssätt. Kortsiktigt en ökad arbetsbelastning och behov av ökade HR resurser. Satsningen genomförs inom ramen för regionens systematiska arbetsmiljöarbete och samverkansavtal och intentionen var att utfallet av genomförandet kan vara ett underlag i utformningen av framtidens HR inom Region Gotland.

#### Genomförande och resultat

Delprojektet var genomgående av utforskande karaktär. I syfte att öka kompetensen, stötta och stärka chefers förutsättningar fick HR-specialister möjlighet till dialog i nya

konstellationer. Detta bidrog till att HR-specialister har fått en mer fördjupad bild av behov och sätt att möta behoven. En rad områden som behöver stärkas identifierades, bland annat upptäcktes att det finns ett behov av att höja kunskapen om rekrytering, rekryteringsprocessen, tillhörande systemstöd etc. Detta bidrog bland annat till att ett antal rekryteringsträffar planeras inför 2024. Spridning av delprojektets resultat kommer att delges ledningsgrupper, i nätverket för HR-chefer och på Region Gotlands HR-enheter i syfte att utveckla HR-processer och utbildningar som stödjer cheferna inom olika områden.

### Lärdomar

Delprojektet fördjupade insikten om hur viktigt det är att kontinuerligt förstå vilka behov och utmaningar som faktiskt finns hos chefer och i verksamheterna. Detta förutsätter regelbunden dialog och man måste sannolikt testa sig fram för att kunna möta utmaningarna.

### Ekonomiskt utfall

1 556 587 kr

## 3.7 Delprojekt Stöd för hälsosamma vanor med inriktning rörelse och återhämtning

Delprojektet ”Stöd för hälsosamma vanor med inriktning rörelse och återhämtning” genomfördes i HSF och SOF. Projektet var en fortsättning på ett arbete som genomfördes under 2022.

### Bakgrund

Det var mot bakgrund av det nedanstående som projektet 2023 tog avstamp:

- Inom Hälso- och sjukvården på Gotland finns en *spridning i kunskapsnivå* bland medarbetare och chefer kring återhämtningens betydelse för en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Föreläsningar samt återhämtningsskolor erbjöds under 2022 med ett gott resultat vilket gjorde att ett fortsatt erbjudande om kunskapshöjning på området blev ett naturligt nästa steg.
- Under 2022 konstaterades att det *kulturella och normativa stödet* behöver utvecklas då den kultur som råder till viss del är hindrande för medarbetares möjlighet till återkommande rörelse och återhämtning. Fokus under 2023 blev därför att fortsätta jobba mot en kulturförflyttning.
- Under 2022 konstaterades att det finns ett behov av att *möjliggöra och sänka trösklar för rörelse och återhämtning*. Under såväl delprojektiden 2022 samt i anslutning till Regionens parallella arbete med att revidera hälso- och friskvårdspolicy och riktlinjer framkom att:
  - Medarbetare efterfrågar en mer informativ och tilltalande överblick över förmåner och ett utvecklat och breddat utbud.
  - Såväl chefer som medarbetare och hela arbetsplatser har behov av stöd och coaching vad gäller möjligheter till rörelse och återhämtning och hälsofrämjande arbete.

Fokus under 2023 var att utveckla medarbetares möjligheter utifrån ovanstående behov.

## Mål

Målet med projektet var att fortsätta jobba i riktning mot de områden som under 2022 identifierades som utvecklingsområden. Målet med projektet var:

- Att ge deltagande medarbetare och chefer ökad kunskap och inspiration om återhämtning och aktiviteter som främjar återhämtning både på och utanför arbetstid.
- Att betydelsen av hälsa i form av återkommande rörelse och återhämtning integreras som perspektiv i ordinarie strukturer.
- Att utveckla ett utökat inspirations- och informationsstöd om möjligheter till rörelse och återhämtning riktat både till individer och arbetsplatser (med möjlighet att skalas upp till att bli regionövergripande).

Parallellt med projektet genomfördes en översyn och revidering av Regionens hälso- och friskvårdspolicy- och riktlinjer. Målet var att erfarenheter inom ramen för projektets aktiviteter skulle ge viktig kunskap till denna process men också att resultatet av aktiviteterna kunde vara ett steg mot att identifiera och utforma vilka beteendeförändrande insatser som riktlinjerna behöver kompletteras med för att, i en så bred målgrupp som möjligt, främja en god hälsa och ett hållbart arbetsliv för medarbetare på Region Gotland.

## Genomförande och resultat

Den begränsade projekttiden blev avgörande för hur projektets insatser formades. Projektet hade ett ”agilt” förhållningssätt vilket innebar att insatserna formades längst med vägen och i relation till de lärdomar och erfarenheter som gjordes med tiden. Nedan följer de insatser som genomfördes under 2023.

### *Återhämtningsskolor*

Under 2023 erbjöds 6 återhämtningsskolor (föreläsningar i kombination med reflektion och diskussion) riktat till medarbetare inom HSF och SOF (3 under våren och 3 under hösten). Därutöver anordnades 3 tillfällen riktade till läkare i HSF. Totalt deltog 56 personer.

Återhämtningsskolorna riktade sig till chefer och medarbetare som vill lära sig mer om stress och återhämtningshantering. Kurstillfällena ämnade stärka individen att uppmärksamma och initiera en beteendeförändring i linje med en balanserad arbetsvardag för ett hållbart liv. Upplägget fortsatta i samma form som under 2022, det vill säga av en kortare föreläsningar där deltagarna delade med sig av egna erfarenheter och gavs tips på redskap.

I utvärderingen från 2023 framgick en positiv respons gällande att träffarna genomförts under arbetstid och i lokal utanför arbetsplatsen. Mer än hälften av deltagarna uppgav en ökad medvetenhet om återhämtningens betydelse. Dock saknade man ett uppföljningstillfälle. Utfallet bedömdes positivt och resultatet delgavs ansvarig funktion för ny upphandling av företagshälsovård i Regionen.

I uppföljningen ingick också uppföljning via en enkät till deltagarnas chefer. Detta i syfte för att få en bild av hur deltagaren återkopplat till chefen och huruvida deltagandet i återhämtningsskolan exempelvis givit upphov till en fortsatt dialog kring återhämtning. Dock uteblev svaren på denna enkät.

### *Föreläsning ”Hjärnhälsa” med Anders Hansen*

En föreläsningen erbjöds vid ICA Maxi Arena vid ett tillfälle och var riktat till medarbetare och chefer i SOF och HSF. På grund av den stora platstillgången deltog även medarbetare och chefer från andra förvaltningar. Totalt deltog cirka 900 medarbetare varav ett 80-tal var studenter från utbildningar som har kopplingar till HSF eller SOF samt ett 20-tal från utbildningar kopplade till UAF.

Föreläsaren, Anders Hansen, är legitimerad läkare, överläkare i psykiatri, civilekonom, författare och programledare. Han har bland annat skrivit boken Hjärnstark och har fått stå uppmärksamhet för sitt arbete för att förbättra folkhälsan.

En strukturerad utvärdering om eventuell effekt av föreläsningen genomfördes inte, men ett flertal gav muntlig spontan återkoppling som visade att ämnet var väl valt och att föreläsaren var mycket uppskattad. Intentionen med föreläsningen var att skapa medvetenhet och kunskap om hur man kan främja respektive stävja beteenden i vår vardag med tillhörande verktyg med fokus på hjärnhälsa.

### ***Film och dialogmaterial***

Under 2023 blev fokus att ta fram ett dialogmaterial till den film som togs fram under 2022 samt lansera och kommunicera film och dialogmaterial som verktyg mot att integrera perspektiv på hälsa. Nedan följer länkar till de filmer som togs fram under 2022 (Dialogmaterialet bifogas detta material).

<https://youtu.be/SNc6TIIxntY>  
<https://youtu.be/9Fe6K7-p5qM>  
<https://youtu.be/M55znuuHdPQ>  
<https://youtu.be/i3S51XSuo54>

Under 2023 genomfördes en test av film-material och dialogmaterial i en arbetsgrupp i HSF med goda resultat. En lanserings- och kommunikationsplan finns gällande film och dialogmaterial och det arbetet påbörjas under första kvartalet 2024.

### ***Paketering av information genom gemensam plattform***

Under 2023 fördjupades samarbetet med gotland.com (som inleddes under 2022). Syftet var att undersöka vilka möjligheter utveckling av digitala media kan ge för att få fler att hitta rörelse och återhämtning utifrån sina unika förutsättningar. Tillsammans med gotland.com, folkhälsostateg vid enheten för Social välfärd (RSF) samt reklambyrå ”Differ” utarbetades ett förslag på en ny samlingssida på gotland.com. Sidan fick arbetsnamnet ”Aktivitetskalendern”.

Två workshops anordnades med det primära målet att samla potentiella gotländska aktörer som på något sätt jobbar mot ökad rörelse och återhämtning på Gotland. Tanken var att informera om och visa på de möjligheter som finns med en digitala samlingssida som verktyg mot att få fler att röra sig och återhämta sig - både på arbetet och på fritiden. Tanken var också att väcka intresset för att ansluta sig till den digitala samlingssidan. Till aktivitetskalendern togs ett förslag på kommunikationsplan fram av ”Differ” (se bifogat).

Ambitionen framåt är att arbeta vidare med konceptet och aktivering av ”Aktivitetskalendern”. Som en av flera delar i detta arbete behöver funktioner som arbetar hälsofrämjande utforska hur aktivitetskalendern kan implementeras i sammanhang som intranätet, medarbetarsamtal, introduktion av nya medarbetare etc. Syftet är att med hjälp

av aktivitetskalendern belysa och lyfta fram möjligheterna till rörelse och återhämtning i de sammanhang som är återkommande i en medarbetares arbetsvardag. Dialoger inleddes under 2023 med denna ambition.

### **Utveckla förmånserbjudanden**

En annan del i projektet var att utforska hur Region Gotlands befintliga förmånserbjudanden och rabatter kan utvecklas som en del i att positionera Region Gotland som en attraktiv arbetsgivare där medarbetare trivs och känner sig uppskattade (som en av flera delar av hälsa). Denna del av projektet innehöll två delar:

- I dagsläget erbjuds endast individuella rabatter på exempelvis friskvård. Frågan var huruvida det finns kollektiva rabatter på grupperbjudanden som chefer kan använda i samband med planeringsdagar, samkvämsaktiviteter etc?
- Utifrån rådande nutidsläge finns inte de ekonomiska resurserna att genomföra typen av populära satsningar som exempelvis förkortad arbetstid, betalda läkarbesök och fler semesterdagar. En annan fråga blev därför också huruvida det finns andra typer av rabatter för medarbetare. Exempel är Destination Gotland, Medeltidsveckan, Länsteatern och hos lokala restauranger.

Utifrån dialog med marknadsföringsfunktion (SOF), upphandlingsjurist (RSF) inköpsstrateg (RSF), representanter från Regionens Arbetsgivarvarumärkes-nätverk samt med andra regioner och kommuner drogs slutsatserna att:

- Möjligheten för regionen att *själva* avtala fram erbjudande till sina anställda går emot jäv- och mutprinciperna.
- En alternativ lösning för att undgå problematiken med jäv- och mutprinciperna är att erbjuda och utveckla förmåner via en så kallad förmånsportal/medarbetarportal, eftersom avtalen mellan leverantörerna då görs direkt med portalen och inte med Region Gotland.
- Införandet av en förmåns/hälsportal kan vara förknippad med en hälsoekonomisk vinst.

Under projekttiden presenterades möjligheterna med en förmåns/hälsportal i Regionens HR-nätverk samt i Koncernledningsgruppen och man konstaterade att man avser att utreda frågan om ett eventuellt införande av en förmåns/hälsportal vidare.

### **Hälsosatsning på BVC**

Under hösten 2023 inleddes ett processlett hälsofrämjande projekt på en arbetsplats i HSF med stöd av hälsocoach Jessica Bäckström. Deltagare var medarbetare på Barnvårdscentralen (HSF) och totalt deltog 11 individer. Målet var att den deltagande enheten, efter avslutat projekt, skulle ha goda förutsättningar, att med stöd av nya verktyg, ökade kunskaper och nyfunna insikter, själva fortsätta sitt långsiktiga och hållbara hälsofrämjande arbete.

En utvärdering genomfördes och nedan följer några exempel av projektresultaten:

- 70 procent att deras ork/energi förbättrats. 50 procent menar att deras ork/energi förbättrats markant.
- 70 procent att deras stressnivå sänkts. 10 procent att deras stressnivå sänkts kraftigt.
- 80 procent att de fått en bättre självkänsla. 30 procent att de fått en markant bättre självkänsla.
- 80 procent att de fått ny eller ökad kunskap och förståelse som är relevant för att de ska kunna ta hand om sin hälsa på ett långsiktigt och hållbart sätt. 100 procent

menar att de fått insikter som är relevanta för att de ska kunna ta hand om sin hälsa på ett långsiktigt sätt.

- 80 procent att de upplever att de haft en positiv påverkan att många personer på arbetsplatsen också varit i en förändringsprocess.,
- 80 procent att deras fysiska styrka ökat. 70 procent menar att deras fysiska styrka ökat markant.
- 60 procent att de upplevde värk eller besvär i rörelseapparaten innan projektets början. Av dessa menar 50 procent att deras värk eller besvär minskat drastiskt.

Projektresultaten återfinns i sin helhet i bifogad bilaga. Två citat från två av deltagarna är betydande för hur insatsen upplevdes:

*”Så viktigt att få tid och utrymme att få analysera sin egen hälsa. Vi jobbar med hälsa dagligen för andra men glömmar ofta bort oss själva. Jag tycker att det var stärkande för mitt arbete kring hälsa med andra också. Man känner sig uppskattad och att ens hälsa är viktig. Jag önskar att alla skulle få möjlighet till den här friskvårdsinsatsen. Det är verkligen vårdpersonal värd. En insats för att vi ska orka”.*

*”Jag är tacksam att det för en gång skull satsas på vår personal. Men vi skulle behöva ha det beständigt, någon som driver friskvård och hälsofrämjande på arbetsplatsen”.*

### Lärdomar

Flera av de insatser som genomfördes inom ramen för delprojektet visade tydligt att Region Gotland behöver arbeta för ett bredare utbud av proaktiva hälso- och friskvårdsinsatser samt arbeta för att öka nyttjandegraden.

2023 års arbete fördjupade insikten om att hälsofrämjande arbete inom Region Gotland i mångt och mycket handlar om en norm- och kulturförflyttning. En viktig slutsats blev att det behövs stöd till beteendeförändringar såväl på individ-, arbetsplats- och organisationsnivå; kunskapshöjningar (exempelvis) förändrar i sig inte beteenden. Delprojektet har visat exempel på grundfaktorer i beteendeförändrande insatser.

### Ekonomiskt utfall

2 055 093 kr

### 3.8 Delprojekt friskfaktorer

Delprojektet ”Friskfaktorer” genomfördes i HSF och SOF.

#### Bakgrund

Traditionellt arbetsmiljöarbete, som enbart inriktas på enskilda individer och fysisk arbetsmiljö, tycks inte vara tillräckligt för att möta den ”nya” typen av arbetsrelaterad ohälsa. Forskning visar att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer fungerar väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. Faktorerna är:

- a) Rättvis och transparent organisation
- b) Ledarskap, närvarande, tillitsfullt och engagerat
- c) Delaktighet och inflytande
- d) Kommunikation och återkoppling
- e) Prioritering av arbetsuppgifter

- f) kompetensutveckling, hela arbetslivet
- g) Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- h) Tidiga insatser och arbetsanpassning

I det strategiska HR-nätverket i Region Gotland har samtliga förvaltningar, under ledning av HR direktör, tillsammans överenskommit att prioriteringen god arbetsmiljö ska drivas i riktning mot de åtta friskfaktorerna som Suntarbetsliv<sup>2</sup> identifierat. Mot bakgrund av detta genomfördes detta delprojekt

### **Mål**

Målet med projektet var att utforska och formulera hur insatser, utifrån de åtta friskfaktorerna, kan bedrivas. Målet var att ta fram en gemensam handlingsplan och upprätta en plan för uppföljning genom exempelvis medarbetarundersökningen. Målet var att ta fram en handlingsplan utifrån vilket förvaltningarna kommer kunna arbeta utifrån en gemensam grund i riktning mot prioriteringen.

### **Genomförande och resultat**

Delprojektet handlade om att utforska hur implementering av friskfaktorer kan göras utifrån Region Gotland förutsättningar. Under hösten 2023 deltog tre personer från SOF och RSF på en utbildning som Suntarbetsliv startat upp för processledare och skyddsombud inom området.

Implementeringen av friskfaktorsarbetet är ännu i sin linda och planering pågår hur det ska genomföras. Eftersom Region Gotland är en organisation med drygt 6 700 medarbetare så kommer friskfaktorsarbetet inte påbörjas i hela organisationen samtidigt. Socialförvaltningen kommer vara först ut med igångsättandet av friskfaktorsarbetet som en pilot på några enheter. Tanken är att enhetschef och skyddsombud ska få inblick i vad friskfaktorerna är och hur de dels kan arbeta med beteendeförändring i arbetsgrupperna och dels belysa för medarbetarna allt bra de redan gör. Det finns även en planering att göra workshop i Förvaltningsledningen på Socialförvaltningen, på HR-enheten på Regionstyrelseförvaltningen och i den fackliga organisationen Kommunal. Planen är att Suntarbetsliv ska leda en kickoff på ett chefsforum för regionens chefer. Ambitionen är att genomföra samma typ av kickoff för alla skyddsombud.

Då genomförandet av friskfaktorsarbetet fortfarande är på planeringsstadiet kunde slutsatser av resultat ej dras. Under projektiden framkom ett positivt förhållningssätt till införandet och även ett stort intresse ute i förvaltningarna.

### **Lärdomar**

En insikt blev att det finns svårigheter med en bred implementering bland annat då detta kräver resurser. Det behövs en högsta ledning som uttalar att organisationen ska prioritera arbetsmiljön och att det ska systematiskt med stöd av Suntarbetslivs friskfaktorer och att vi ska göra det tillsammans och i samverkan. Förhoppningen är att goda resultat från de enheter som påbörjat friskfaktorsarbetet ska spridas till övriga förvaltningar.

### **Ekonomiskt utfall**

196 961 kr

---

<sup>2</sup> Suntarbetsliv är en ideell förening som drivs gemensamt av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona.



### 3.9 Delprojekt Utveckling av ett hållbart ledarskap

Delprojektet ”Utveckling av ett hållbart ledarskap genomfördes i hälso- och sjukvårdsverksamhet på Söderports vårdcentral (prima vård).

#### Bakgrund

Bakgrunden till projektet var den kunskap som påvisar att delaktighet, möjligheten och känslan av att kunna påverka sin egen arbetsituation är några av de viktigaste faktorerna för att en arbetsplats ska vara långsiktigt hållbar. Det kan dock inte göras utan att cheferna har förutsättningar att kunna bedriva ett ledarskap som leder till ökad delaktighet. Bakgrunden till projektet var behovet av att utbilda chefer och att skapa en specifik struktur för samverkan.

#### Mål

Målet med projektet var att dels utbilda cheferna i ett hållbart ledarskap, dels inrätta och implementera en gemensam samverkansstruktur för att säkerställa implementationen av ett hållbart ledarskap. Ambitionen är att ett ökat hållbart ledarskap ska leda till en ökad delaktighet för samtliga medarbetare, och att medarbetarna blir stärkta i sin förmåga att förebygga och hantera stress av olika slag.

#### Genomförande och resultat

För att förändra chefer och ledares arbetssätt i riktning mot ett mer tillitsbaserat ledarskap bedömdes att det behövs två saker:

- att cheferna får tillgång till en utökad ”verktygslåda” för hur det nya/utvecklade ledarskapet kan göras.
- att cheferna/ledarna samverkar (stöttar, tar hjälp, reflekterar) mer med sina chefskollegor kring sitt ledarskap.

Under projekttiden etablerades en gemensam utbildningsplattform där medarbetare och chefer hade tillgång till digitala föreläsningar, underlag till gemensamma övningar och diskussionsfrågor samt utvärdering istället för fysiska utbildningsdagar.

Prima Vårds medarbetare och chefer genomgick flera olika utbildningar inom området hållbart arbetsliv, såsom återhämtning, kommunikation, självledarskap och hantering av svåra samtal. Samtliga utbildningar hade som mål att främja ett hållbart arbetsliv. Vissa moment genomfördes enskilt medan andra delar genomfördes tillsammans med kollegor. För Prima Vård var det viktigt att utbildningarna skulle bidra till förändring och ha en tydlig effekt i vardagen. Därför valde Prima Vård att upphandla en utbildningsplattform med tydligt fokus på beteendeförändring, både på individ- och organisationsnivå.

Projektet bidrog till att medarbetare och chefer fick ökad förståelse för vilka individuella och organisatoriska faktorer som bidrar till ett hållbart arbetsliv inom Prima Vård. Genom att deltagarna fick arbeta aktivt med en mix av kunskap, reflektion, gemensamma övningar och diskussioner skapades förutsättningar för att kunna tillämpa det de har lärt sig i sin egen vardag. Både medarbetare och chefer tog fram konkreta förbättringsförslag och åtgärdsplaner kring bland annat friskfaktorer, arbetsmetoder och arbetssätt som kan förbättra verksamhetens arbetsmiljö.

Projektet bidrog till att medarbetare och chefer förbättrade sin förmåga att återhämta sig, tydliggjorde sitt inflytande och ansvar, förbättrade sin kommunikation och feedback samt blev mer effektiva i att leda sig själva i arbetet. Utöver dessa förbättringar bidrog projektet

också till att öka chefers förståelse för uppdraget samt deras förmåga att leda i förändring och hantera svåra och utmanande samtal.

### **Lärdomar**

Förutom de nämnda effekterna medförde projektet också att Prima Vård kunde etablera en gemensam utbildningsplattform och med hjälp av externa konsulter genomfördes en behovsanalys, projektplan, evidensbaserat utbildningsmaterial samt vägledning och stöd till verksamheterna – något som annars inte hade varit möjligt i samma utsträckning. Projektet lade grunden för givande och konkreta diskussioner kring nya arbetssätt och arbetsmetoder.

### **Ekonomiskt utfall**

26023 kr

## **3.10 Delprojekt för återhämtning, ökad delaktighet och samarbete på Prima vårdcentral**

Delprojektet ”Återhämtning, ökad delaktighet och samarbete” genomfördes inom hälso- och sjukvårdsverksamhet på Söderports vårdcentral (Prima vård).

### **Bakgrund**

Utveckling av arbetssätt och arbetsmetoder sker normalt inom arbetsgrupperna. Att samla medarbetare och chefer tvärprofessionellt för ändamålet är dock inget som görs i dag. Graden av delaktighet för utveckling och förbättringar är väsentligt högre i projektet än i den ordinarie verksamheten. Utöver det så ingår normalt sett inte heller externa konsulter för verksamhetsutveckling för den aktuella personalgruppen i ordinarie verksamhet vilket det finns behov och önskemål om.

### **Mål**

Projektet syftade till att förändra arbetssätt så att delaktigheten för medarbetarna kunde öka.

Målet var att samtliga medarbetare skulle få en ökad upplevelse av att deras synpunkter uppmärksammas och tas tillvara, att samarbetsklimatet stärkts både inom och mellan grupper och yrkeskategorier samt att minst tre förbättringsförslag togs fram som skulle stärka organisationens förmåga att arbeta tillsammans på ett ändamålsenligt och hälsofrämjande sätt.

### **Genomförande och resultat**

I projektet ingick viktiga moment för att åstadkomma det ovanstående och med stöd av externa konsulter:

- Ett reflektionsmoment där medarbetarna fick uttrycka och diskutera vad de tycker om verksamheten i tre tidsperspektiv (då, nu och framtid). Momentet gav ett underlag för nya arbetssätt som kan tas vidare i organisationen. Här gavs även stöd till cheferna för hur de ska genomföra det nya arbetssättet.
- Projektet innehöll även moment som skulle stärka medarbetarnas förmåga att ta ansvar, och därmed öka sitt inflytande över sin arbetssituation.

Under projekttiden etablerades en gemensam utbildningsplattform där medarbetare och chefer hade tillgång till digitala föreläsningar, underlag till gemensamma övningar och diskussionsfrågor samt utvärdering istället för fysiska utbildningsdagar.

Prima Vårds medarbetare och chefer genomgick flera olika utbildningar inom området hållbart arbetsliv, såsom återhämtning, kommunikation, självledarskap och hantering av svåra samtal. Samtliga utbildningar hade som mål att främja ett hållbart arbetsliv. Vissa moment genomfördes enskilt medan andra delar genomfördes tillsammans med kollegor. För Prima Vård var det viktigt att utbildningarna skulle bidra till förändring och ha en tydlig effekt i vardagen. Därför valde Prima Vård att upphandla en utbildningsplattform med tydligt fokus på beteendeförändring, både på individ- och organisationsnivå.

Projektet bidrog till att medarbetare och chefer fick ökad förståelse för vilka individuella och organisatoriska faktorer som bidrar till ett hållbart arbetsliv inom Prima Vård. Genom att deltagarna fick arbeta aktivt med en mix av kunskap, reflektion, gemensamma övningar och diskussioner skapades förutsättningar för att kunna tillämpa det de har lärt sig i sin egen vardag. Både medarbetare och chefer tog fram konkreta förbättringsförslag och åtgärdsplaner kring bland annat friskfaktorer, arbetsmetoder och arbetssätt som kan förbättra verksamhetens arbetsmiljö.

Projektet bidrog till att medarbetare och chefer förbättrade sin förmåga att återhämta sig, tydliggjorde sitt inflytande och ansvar, förbättrade sin kommunikation och feedback samt blev mer effektiva i att leda sig själva i arbetet. Utöver dessa förbättringar bidrog projektet också till att öka chefers förståelse för uppdraget samt deras förmåga att leda i förändring och hantera svåra och utmanande samtal.

### **Lärdomar**

Förutom de nämnda effekterna medförde projektet också att Prima Vård kunde etablera en gemensam utbildningsplattform och med hjälp av externa konsulter genomfördes en behovsanalys, projektplan, evidensbaserat utbildningsmaterial samt vägledning och stöd till verksamheterna – något som annars inte hade varit möjligt i samma utsträckning. Projektet lade grunden för givande och konkreta diskussioner kring nya arbetssätt och arbetsmetoder.

### **Ekonomiskt utfall**

228 339 kr

## **4. Överlämning**

Återrapportering till Socialstyrelsen gjordes 240325. Rapportering och förankring av projektet i sin helhet samt de olika delprojekten genomfördes under första kvartalet våren 2024 i olika relevanta sammanhang. Rapportering och förankring av resultat kommer delvis att fortsätta även andra kvartalet 2024.

## **5. Sammantagna lärdomar och erfarenheter**

För projektet i sin helhet är samverkan mellan berörda parter, såväl vid förankring, planering och att kommunicera aktiviteter till berörda grundläggande för resultatet. Att genomföra insatser och aktiviteter, som i detta fall blev under några månaders projektid, riktat till medarbetare där bemanningsläget sedan tidigare är ansträngt har inneburit

utmaningar i delaktighet och deltagande. Projektet hade behövt en längre period för en säkrare utvärdering av resultat.

Sammantaget råder en bred samsyn om att medel för att främja hälsa och ett hållbart arbetsliv till ingående målgrupper är efterlängtad och kan verka välinvesterade såväl för den enskilde medarbetaren, arbetsgrupp som organisation och samhälle. Statsbidrag som löper över längre tid innebär ett bättre utgångsläge för att verksamheter, med en sedan länge ansträngd bemanningssituation och svårigheter att rekrytera personal, ges bättre förutsättningar att ta del av, utvecklas och utvärdera stöd av beviljade medel. Önskemål om statsbidrag som löper över längre tid har framförts i återrapport till Socialstyrelsen.