

# Årsredovisning 2020

## Hälsan och Stressmedicin



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning och viktigaste händelser.....</b>	<b>4</b>
1.1	Sammanfattning .....	4
1.2	Viktigaste händelserna .....	4
<b>2</b>	<b>Regiongemensam service.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Regiongemensamt arbete .....</b>	<b>7</b>
3.1	Verksamhetens miljöarbete .....	7
3.2	Folkhälsa och social hållbarhet .....	7
3.3	Mänskliga rättigheter och jämlik vård .....	7
3.4	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete.....	7
3.5	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2020.....	8
<b>4</b>	<b>Tillkommande rapportering .....</b>	<b>9</b>
4.1	Sammanfattning av effekter av corona covid-19 .....	9
4.1.1	Verksamhet .....	9
4.1.2	Personal .....	9
4.1.3	Ekonomi .....	9
<b>5</b>	<b>Mål och fokusområden.....</b>	<b>11</b>
5.1	Hållbar, innovativ och kreativ region.....	11
5.1.1	Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling.....	11
5.2	Tillgänglig och produktiv hälso- och sjukvård.....	11
5.2.1	Den psykiska hälsan ska förbättras liksom tillgängligheten till vård för personer med psykisk sjukdom .....	11
5.2.2	Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras .....	11
5.2.2.1	Detaljstyrning av hälso- och sjukvården ska ersättas av tillitsstyrning. Mer ansvar, makt och befogenheter ska decentraliseras till första linjens chef .....	12
<b>6</b>	<b>Medarbetare .....</b>	<b>13</b>
6.1	Chefsförutsättningar .....	13
6.2	Hälsa och arbetsmiljö .....	13
6.2.1	Sexuella trakasserier.....	13
6.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	14
6.4	Arbetsmarknadsinsatser .....	14
<b>7</b>	<b>Ekonomiska förutsättningar .....</b>	<b>16</b>
7.1	Ekonomiskt resultat.....	16

7.1.1	Resultaträkning för serviceverksamheter.....	16
7.1.2	Intäktsutveckling.....	16
7.1.3	Kostnadsutveckling.....	17
7.2	Eget kapital.....	17
7.3	Investeringar.....	17
<b>8</b>	<b>Bokslutsdokument och noter .....</b>	<b>18</b>
<b>9</b>	<b>Övrig rapportering .....</b>	<b>19</b>
9.1	Särskild återrapportering enligt beslut av regionfullmäktige .....	19
9.2	Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	19

## **Bilagor**

*Bilaga 1: Bokslutsdokumentation*

*Bilaga 2: Plan för intern kontroll (Halsan och Stressme*

# 1 Sammanfattning och viktigaste händelser

## 1.1 Sammanfattning

Verksamheten har, trots Corona, gått i stort sett enligt plan under stora delar av året.

Efterfrågan på våra tjänster har minskat något pga pandemin, men vi har lyckats hålla ner kostnaderna för att så gott det går möta den minskade efterfrågan. Fram till november och när den andra vågen och de kraftigare restriktioner kom hade vi en bra balans i kostnader/intäkter. De nya riktlinjerna i december gjorde det dock omöjligt för oss att på så kort tid minska kostnaderna i den takt som intäkterna minskade.

Fokuset under 2020 har, ganska självklart, flyttats något från budgetmålen och istället handlat om att kunna möta förvaltningarnas efterfrågan på ett säkert sätt. Vi har bl.a. ökat våra möjligheter till digitala möten och vi har även startat en stödlinje över telefon för chefer inom VGR.

Verksamheten på ISM har kunnat löpa på relativt oförändrat under pandemin. Medarbetarna på ISM har också ställt om att fortsätta kunna stötta VGR med kunskap via digitala möten.

## 1.2 Viktigaste händelserna

### Covid19

Pandemin har påverkat vår förvaltning på olika sätt. Det har bl.a. inneburit ett framtvingat ökat användande av digitala tjänster, vilket har varit bra när det gäller att lyfta fram dessa möjligheter. Vi har erbjudit ett ökat, omedelbart stöd till verksamheterna i form av en Covid19-linje på telefon, handledning av chefer, riskanalyser på plats m.m. Förvaltningen har under året fått en allt mer central roll avseende arbetsmiljöarbetet i VGR, särskilt med fokus på Covid-19 och de verksamheter som har behövt stöd. Medarbetare från Hälsan och stressmedicin har följt kunskapsutvecklingen avseende påverkan på arbetsmiljö och hälsa och återkopplat kunskap bland annat till HR, och politiker. Forskare på ISM har också under sommaren och hösten 2020 involveras i ett antal utvecklingsarbeten och forskningsstudier som syftar till att undersöka hur arbetsmiljön och medarbetarna hälsa har påverkats av pandemin.

### Tillsammans i VGR

Vi har fått förtroendet av koncernkontoret att hantera VGR:s friskvårdssatsning i vår förvaltning, och vi ser fram emot att utveckla och bredda denna satsning till att omfatta fler aspekter såsom kultur jämte själva motionsaktiviteterna.

### Verksamhetschef Hälsan och Arbetslivet

Det är sjätte året som förvaltningschef och verksamhetschef för Hälsan och Arbetslivet är förenat som en tjänst. Mot bakgrund av att verksamheten i Hälsan och Arbetslivet nästan ökat med 50% under denna period samt att antalet underställda ökat från 7 till 18 medarbetare så har uppdraget blivit för stort med en ohållbar arbetsbelastningen, I dialog med nämndens presidium, VGR:s HR-direktör samt regiondirektören är ett beslut fattat att anställa en ny

verksamhetschef. Arbetet med detta har pågått under hösten 2020 och kommer att fortsätta under våren 2021.

### **NKI inom Hälsan och Arbetslivet fortsätter öka positivt**

Vi har under slutet på 2020 genomfört en kundenkät som vänder sig till regionens beställare av företagshälsovård, primärt chefer och HR-medarbetare. Vi har tidigare haft resultatet 4.96 resp. 5.03 på en sex-gradig skala avseende hur nöjd man övergripande är med Hälsan och Arbetslivet som FHV-leverantör.

## 2 Regiongemensam service

Förvaltningens olika verksamheter arbetar utifrån de uppdrag som de har. Förvaltningen fortsätter att få ett ökat förtroende när det gäller regiongemensamma uppdrag inom arbetsmiljö- och hälsa. Arbetsmiljösatsningen i VGR är inne på sitt fjärde år och Hälsan och Stressmedicin har även under 2020 haft fullt ansvar för denna satsning. Arbetet med arbetsmiljösatsningen har med givna omständigheter gått bra och vi har under året utvecklat den ytterligare inklusive att ta vara på den forskning som sker inom förvaltningen. Förvaltningen har också fått ansvaret för ”Tillsammans i VGR” och Erfarenhetsutbytesdagen ”Tillsammans sänker vi sjukfrånvaron”.

Hälsan och arbetslivet arbetar aktivt med att vara det stöd för förvaltningarna och bolagen i VGR behöver i sitt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under året har dock mycket fokus lagts på att dels anpassa vår leverans och dels våra tjänster till de extraordinära förutsättningar vi har nu. Detta visar sig dels i de stora framsteg vi har tagit i digitala tjänster, dels i nya erbjudanden och dels i att vi tex har varit behjälpliga i bla antikroppstester.

Koncernen vänder sig också allt mer till ISM för rådgivning och stöd när det gäller kunskap om arbetsmiljö och ökad samverkan och delaktighet på regional nivå har märkts under året. Exempel på detta är arbetet med chefers förutsättningar, inklusive normtalen, arbetet med medarbetarenkäten, diverse HR frågor samt arbetsmiljön i samband med covid-19 pandemin. Forskningen på ISM har löpt på någorlunda som planerat trots pandemin och den vetenskapliga produktionen är ungefär på samma nivå som 2019. Undantaget är följeforskningen av flytten till Regionens hus som tydligast har påverkats av pandemin. Av förklarliga skäl har konferensdeltagande och föreläsningar påverkas av pandemin men forskare och utvecklingsledare har kunnat hålla sig uppdaterad inom sitt område med hjälp av digitala möten och konferenser. Nätverksträffarna på ISM digitaliserades helt under året och en stor fördel har varit att deltagare från hela landet har kunnat ta del av den kunskap som sprids. Exempel på detta är att runt 500 personer från olika delar av landet deltog i Nätverksträffen om Hjärnan och utmattning i december 2020.

## **3 Regiongemensamt arbete**

### **3.1 Verksamhetens miljöarbete**

Vi arbetar aktivt för att minska vår miljöpåverkan och har under året genomfört en miljöaspektbedömning. Resultatet visar att det fortsatt är resor som är vår största miljöpåverkansfaktor. I och med att uppdrag genomförs runt om i regionen behöver vi transportera oss till kund och uppdrag.

Vi följer medvetet och aktivt regionens resepolicy och i alla lägen vi kan transporterar vi oss med kollektivtrafiken. I andra hand är det poolbilar som gäller och sista hand egen bil.

I år, under de omständigheter vi alla befinner oss i, har vi, av förklarliga skäl, rest betydligt mindre. Det har öppnat upp för betydligt fler digitala möten och också skyndat på processen att erbjuda digitala tjänster.

Gällande inköp följer vi den rutin som gäller i regionen och vi tänker också att vi fortsätter också vår strävan att återanvända material där det går.

Vi har inga större inköp med livsmedel men strävar till att köpa ekologiskt. Vi är nogga med, i alla verksamheter, att sortera skräp och hantera avfall på ett säkert och miljövänligt sätt.

Med anledning av att vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001 så har också en intern samt extern revision genomförts för förnyat certifikat.

Förvaltningen har, via Kemikaliehanteringen, jobbat intensivt med att bedöma och kvalitetssäkra desinfektionsmedel under ”pandemivåren” då det rått stor brist på desinfektionsmedel. Vi har fått erbjudanden från en mängd olika leverantörer som velat leverera desinfektionsmedel, men vi måste förvissa oss om att de medel som används i vården uppfyller våra kvalitetskrav för att inte orsaka problem framöver.

Hälsan har haft en nyckelfunktion inom detta område under våren.

### **3.2 Folkhälsa och social hållbarhet**

Inte aktuell för Hälsan och Stressmedicin som enbart arbetar med arbetsgivare och deras anställda i främst VGR.

### **3.3 Mänskliga rättigheter och jämlik vård**

Alla chefer i Hälsan och Stressmedicin har eller ska gå VGR's utbildning avseende "Mänskliga rättigheter".

### **3.4 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete**

Hälsan och Stressmedicin sitter med i Funktionsgruppen säkerhet och beredskap. Gruppens arbete har under året varit mest fokuserad på covid-19 och senare under året även IT-intrång. Hälsan och Stressmedicin har inom sitt ansvar i upphandlingar varit starkt engagerad inom materialförsörjning under pandemiåret, gällande desinfektionsmedel och medicinska undersökningshandskar.

En utmaning, förutom ovan nämnda insats under året, har varit att mycket av det basala säkerhetsarbetet har blivit fördröjt p.g.a. pandemin.

Rutin för personsäkerhet samt utbildningsfilm om bemötande av hotfulla personer har tagits fram via Funktionsgruppen säkerhet och beredskap. Detta material har implementerats i vår förvaltning.

### **3.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2020**

Intern kontrollplan (som är bifogad) är gjord enligt fastställd plan. Utvärdering kommer ske på nämndemötet i vår och då kommer lärdomar och förbättringsområden gås igenom och omhändertas.



## 4 Tillkommande rapportering

### 4.1 Sammanfattning av effekter av corona covid-19

#### 4.1.1 Verksamhet

Verksamheten vid ISM har kunnat löpa på relativt ostörd under 2020 trots pandemin bortsett från ett antal forskningsprojekt, främst utvärderingen av flytten till Regionens hus som inte har kunnat löpa på som planerat. Pandemin har resulterat inneburit en del förändringar i inriktningen av arbetet i och med att arbetsmiljö och hälsa hos sjukvårdspersonalen har satts i fokus på ett helt annat sätt en tidigare. Forskare på ISM har under sommaren och hösten 2020 blivit involverade i ett antal utvecklingsarbeten och forskningsstudier som syftar till att undersöka hur arbetsmiljön och medarbetarna hälsa har påverkats av pandemin. Forskare på ISM har också noggrant följt kunskapsutvecklingen inom fältet och återkopplat ny kunskap till bland annat Personalutskottet, FHV och HR. En omfattande uppföljning pågår avseende sjukhuspersonalen i VGR och forskare på ISM är involverade i detta arbete.

För Hälsan och Arbetslivet har pandemin betytt dels att man har tagit fram nya rutiner vid patientmöte samt nya tjänster och erbjudanden. Fokus har till viss del flyttats från mer långsiktiga till mer kortsiktiga insatser. Arbetsmiljösatsningen och Tillsammans i VGR har inte till fullo levererats på det planerade sättet. Vi har ställt om delar av verksamheten för att hjälpa VGR's förvaltningar och bolag på bästa sätt.

#### 4.1.2 Personal

Vi har, som alla andra, ett antal medarbetare i riskgrupp vilket skapat en viss oro på våra enheter. Dessa medarbetare har sedan våren 2020 självklart fått möjligheten att jobba hemifrån. Förvaltningen har under året följt FHM's och VGR's rekommendationer och medarbetarna har jobbat hemifrån i så stor utsträckning det är möjligt, för att minska smittan och därmed minska trycket på sjukvården. I slutet av året skärptes rekommendationerna som resulterade i att samtliga medarbetare i princip arbetar hemma åtminstone till 24 januari 2021 eller så länge skärpta rekommendationer gäller. Distansarbetet ställer nya krav på våra chefer som måste ha en bra kontakt med sina medarbetare för att säkra en bra arbetsmiljö. För det mesta har detta arbete fungerat bra men situationen är givetvis påfrestande för både chefer och medarbetare.

#### 4.1.3 Ekonomi

Under större delen av året har vi märkt en minskad efterfrågan av våra tjänster, främst de långsiktiga insatserna på organisatorisk nivå. Både uppdragen avseende AMS och Tillsammans i VGR ligger långt under de budgeterade nivåerna.

Då vår förvaltning till största delen är intäktsfinansierad, dvs vi får bara betalt efter utförd insats, har detta självklart påverkat vår omsättning och som en följd av det vårt resultat negativt. Under stora delar av året kunde vi möta den minskade intäkten med minskade kostnader, men när den andra vågen kom och de nya,

mycket tuffare restriktionerna kom, var det inte möjligt att på så kort sikt möta upp den intäktsminskning som följde av detta. Alla utbildningar ställdes in, många patientbesök som inte var livskritiska ställdes också in. För att inte belasta VGR's förvaltningar så har vi inte krävt ersättning enligt de avbokningsregler vi har rätt till.

Vi har dessutom under året lagt ner ca 3000 timmar för att kunna ställa om och stötta VGR avseende pandemin. Dessa timmar har ej debiterats någon, då budskapet var att detta skulle tas när pandemin var över. Vi har fått besked om att vårt underskott på knappt 2 mkr kommer ersättas med statsbidraget avseende Corona på ca 3,4 mkr.

## 5 Mål och fokusområden

### 5.1 Hållbar, innovativ och kreativ region

#### 5.1.1 Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling






◆ Målet kommer delvis att uppnås/Målet är delvis uppnått

Inom VGR finns en utmaning i att locka och behålla personal, framförallt med rätt kompetens. Konkurrensen är hög, både med det privata och andra offentliga aktörer.

För att locka och behålla medarbetare behöver man, utöver flexibla löneutveckling, även en hälsosam och trygg arbetsplats med möjlighet till karriär- och kompetensutveckling. Nämnden ser sig som en naturlig part i arbetet i att skapa attraktiva arbetsplatser i VGR.

#### *Aktiviteter:*

- Skapa förståelse mellan en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats genom kunskapshöjande insatser.

Indikatorer	Utfall fg år	Utfall
Andel chefer med 10-35 underställda medarbetare (normalt)		85,7% 
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie tid (obligatorisk redovisning enligt lag)		6,3 % 
Andel medarbetare som rekommenderar VGR som arbetsgivare		64% 
Andel medarbetare som upplever att de har möjlighet att delta i planeringen av hur deras arbete ska utföras		88,5% 
Andel medarbetare som upplever att de har möjlighet att påverka sina arbetstider och/eller sitt arbetsschema		87,6% 

### 5.2 Tillgänglig och produktiv hälso- och sjukvård

#### 5.2.1 Den psykiska hälsan ska förbättras liksom tillgängligheten till vård för personer med psykisk sjukdom

◆ Målet kommer delvis att uppnås/Målet är delvis uppnått

Se nedan

#### 5.2.2 Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras

◆ Målet kommer delvis att uppnås/Målet är delvis uppnått

Hälsan och Stressmedicin ska med utgångspunkt i regionfullmäktiges mål arbeta kontinuerligt med att stötta verksamheterna vad gäller den organisatoriska arbetsmiljön.

Ett av regionfullmäktiges fokusområde för detta prioriterade målet är:

Detaljstyrning av hälso- och sjukvården ska ersättas av tillsynsstyrning. Mer ansvar, makt och befogenheter ska decentraliseras till första linjens chefer. Här ser nämnden för Hälsan och Stressmedicin att man kan bidra med aktiviteter.

Hälsan och Stressmedicin arbetar kontinuerligt med att stötta verksamheterna vad gäller den organisatoriska arbetsmiljön. Ett exempel på det är AMS2020 där vi arbetar med att lyfta perspektivet från individ till grupp och organisation. I AMS2020 så strävar vi efter att skapa långsiktiga och hållbara förbättringar av arbetsmiljön i de verksamheter vi arbetar med. Målet är att AMS2020 ska stimulera arbetsmiljöinsatser som kan bli en naturlig del av verksamheten över tid. ISM har forskare som är inkopplade på forskningen om tillitsbaserad ledning. Detta försöker vi omsätta i praktiken när vi stöttar våra kunder inför dessa utmaningar. För att ytterligare stärka detta i vår förvaltning hade vi i början av året en förvaltningsdag med temat tillitsbaserad styrning. Vi har även tidigare arbetat med att stärka första linjens chefer. Detta genom införandet av normtalet.

**Aktiviteter:**

- AMS2020
- Tema på förvaltningsdagen som bygger på tillitsledning

**5.2.2.1 Detaljstyrning av hälso- och sjukvården ska ersättas av tillitsstyrning. Mer ansvar, makt och befogenheter ska decentraliseras till första linjens chef**

Se ovan

Utöver ovanstående mål har nämnden för HoS haft ett eget mål för 2020:

*Hälsan och Stressmedicin ska genom utbildning/information söka påverka förvaltningarna till att se förebyggande och hälsofrämjande insatser inom arbetsmiljö som det som ger hållbara och positiva effekter över tid.*

*Den stora utmaningen för oss avseende detta fokusområde är framförallt beroendet till andra förvaltningar. Om fokuset på innevarande års resultat blir för stort kan detta tyvärr innebära att våra kunder avstår denna typ av insatser för att på kort sikt klara av sina ekonomiska mål. Detta kan absolut leda till att kostnaderna avseende sjukfrånvaro, personalomsättning, lägre effektivitet mm ökar betydligt mycket mer på lång sikt.*

På grund av pandemin har ovanstående mål inte till fullo uppfyllts. Få förvaltningar har haft möjlighet eller ork under pandemin att fokusera på insatser på organisatorisk och främjande nivå, utan har haft fullt upp med att lösa det ökade behovet av vård. Nämnden kommer att arbeta vidare med detta mål.

## 6 Medarbetare

### 6.1 Chefsförutsättningar

Anställningar (Månad)	Chefer	Underställda	Chefer/underställda
50150 Uddevalla	1	9	10
50160 NÄL	0	8	8
52100 Göteborg Bohusgatan	1	21	22
52200 Göteborg Första Långgatan	1	25	26
53100 Skövde	1	14	15
54570 Älvsborg Borås	1	14	15
54580 Alingsås	0	6	6
56050 Kemikaliehantering	0	1	1
59100 Hälsan och ISM Stab	1	14	15
34500 ISM	1	21	22
Summa	7	133	140

Förvaltningen uppfyller normtalen sedan de infördes i VGR. Under de senaste åren har Göteborgsenheten delats upp i två enheter för att inte överskrida normtalen. Vi ser det som en lyckad förutsättning för ett bra ledarskap.

### 6.2 Hälsa och arbetsmiljö

Sjukfrånvaro %	Jan-dec 2020	Jan-dec 2019	Förändring antal
Kvinnor	6,28%	5,77%	0,51%
Män	6,24%	6,96%	-0,72%
Kön	6,27%	6,01%	0,26%

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen har ökat 0,26 procentenheter jämfört med föregående år. Från 6,01% 2019 till 6,27% 2020. Ökningen återfinns bland gruppen kvinnor. Kvinnors frånvaro har ökat med 0,51 procentenheter och männens har minskat med 0,72 procentenheter.

Den totala sjukfrånvaron har ökat något under 2020, vilket kan hänföras till situationen med Covid 19. Ett ökat försiktighetsmått till diskreta symptom som skulle kunna innebära smitta har påverkat det totala sjukskrivningstalet.

Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av totala sjukfrånvaron		
	Jan- dec 2020	Jan- dec 2019
Kvinnor	63,63%	63,78%
Män	80,97%	74,79%
Totalt	67,31%	66,36%

Av den totala sjukfrånvaron motsvaras långtidsfrånvaron av 67,31 % december 2020. Vilket motsvarar en ökning av 0,95 procentenheter. Långtidsfrånvaron har ökat från 66,36% december 2019 till 67,31% december 2020. Ökningen återfinns bland männen vars långtidsfrånvaro har ökat med 6,18 procentenheter. Kvinnornas långtidsfrånvaro har minskat med 0,15 procentenheter.

Långtidssjukfrånvaron har ökat något under året, i huvudsak bland män, och har sin orsak i kända sjukdomsorsaker. Ett aktivt rehabiliteringsarbete pågår där så är möjligt.

#### 6.2.1 Sexuella trakasserier

Endast ett ärende har rapporterats de senaste åren, 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 Medarbetarenkäten, och gav endast ett mycket litet utslag.

### 6.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Netto årsarbetare per personalgrupp	December 2020	December 2019	Förändring antal
A Sjuksköterskor & barnmorskor	18,25	14,54	3,72
C Läkare	12,72	11,42	1,31
F Administratör, vård	9,00	8,30	0,70
G Rehabilitering & förebyggande	40,86	45,40	-4,54
J Teknik, hantverkare m.fl.	3,65	3,90	-0,25
L Administration	28,42	29,74	-1,33
Huvudgrupp	113,50	113,29	0,21

Antal nettoårsarbetare har ökat med 0,21 stycken, från 113,29 i december 2019 till 113,50 st. i december 2020. Ökningen återfinns inom gruppen Sjuksköterskor och Barnmorskor samt inom Läkare och gruppen Administration. En minskning av nettoårsarbetare syns främst inom Rehabilitering & Förebyggande.

Personalresurserna sett ur ett nettoårsarbetarperspektiv är i stort sett oförändrade sedan 2019. Gruppen företagssköterskor, läkare och psykologer har förstärkts utifrån behov och efterfrågan, medan övriga grupper har reducerats något. Både pensionsavgångar och föräldraledighet bland yngre medarbetare påverkar siffrorna.

Belopp	Jan – December 2020	Jan – December 2019	Förändring
OB-tillägg	17 423	10 621	6 802
Mertid, komp, fyllnadstidsersät	18 585	24 885	-6 300
Enkel övertid	485	0	485
Kvalificerad övertidsersättning	372	0	372
Summa	36 865	35 506	1 359

Totalt sett har kostnaden för mer- och övertid samt OB-tillägg ökat med 1359 kronor jämfört med föregående år, från 35 506 kronor december 2019 till 36 865 kronor december 2020. Det har skett en minskning för posten mertid som minskat med 6300 kronor under 2020.

Extra ersättning i form av OB-tillägg och övertid förekommer generellt i liten omfattning inom förvaltningens verksamheter. Mertid har minskat sedan 2019, medan ob-tillägg har gått upp. Vissa tjänster som exempelvis undersökning av nattpersonal kräver arbetstid på icke ordinarie tid.

Utfall	2020	2019	Avvikelse
4 Kostnad för personal	-98 432	-98 998	565
5 Köp bemanningsftg	-3 872	-5 409	1 537
Summa	-102 304	-104 406	2 102

Då efterfrågan varit lägre än budgeterat har vi i så stor utsträckning vi kan även minskat våra personalkostnader (inkl externa bemanningskostnader).

### 6.4 Arbetsmarknadsinsatser

Förvaltningen har under år 2020 en medarbetare som arbetar med hjälp av PILA-projektet. Vi[IJ1] är öppna för att utöka antal medarbetare med hjälp av PILA, men ser svårigheter till detta under pandemin. Oftast behövs en större och direkt

handledning än vad vi i nuläget kan erbjuda.

## 7 Ekonomiska förutsättningar

### 7.1 Ekonomiskt resultat

Trots den negativa avvikelsen mot budget på omsättningen har förvaltningen en ekonomi i balans. Detta beror främst på en ersättning på ca 3,4 mkr som förvaltningen fått avseende den tid som vi lagt ner för VGR avseende Corona-insatser på ca 3000 timmar, dels på lägre kostnader för bemanning (vi har aktivt jobbat med att ha rätt bemanning så gott det går) och lägre kostnader avseende lokaler. Vi har i budget en kostnad för ombyggnation, flytt och högre hyra för enheterna i Skaraborg (påtvingat av hyresvärden) samt Fyrbodalen (säkerhetsskäl/platsskäl) som inte fallit ut ännu då dessa flyttats fram tills hösten. Besparingen avseende hyran kommer ligga kvar, men kostnaderna för flytt, möbler mm startade i höst.

Då de tuffare restriktionerna ligger kvar efter årsskiftet kommer vår ekonomi att avvika negativt mot budget under starten av 2021, eftersom vi till största delen enbart får ersättning för utförda insatser. Så länge dessa restriktioner ligger kvar kommer vi med största sannolikhet inte nå vår budgeterade omsättning. Dock kommer behovet av våra tjänster vara stora när/om det blir lättnader, varför det vore kontraproduktivt att minska bemanningen nu (vilket är vårt enda sätt att möta omsättningstappet).

#### 7.1.1 Resultaträkning för serviceverksamheter

Resultaträkning (mkr) Årsvärden	Utfall 2020	Budget 2020	Utfall 2019	Avvikelse budget-utfall	Förändring utfall-utfall %
Erhållna bidrag	7,1	2,0	3,9	5,1	79,5%
Försäljning av tjänster	107,7	116,0	113,4	-8,3	-5,0%
Hysesintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning material och varor	0,0	0,0	0,0	0,0	-94,9%
Övriga intäkter	0,3	0,0	0,1	0,3	379,7%
Verksamheten intäkter	115,1	118,0	117,4	-2,9	-2,0%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-102,3	-108,3	-104,4	6,0	-2,0%
Verksamhetsanknutna tjänster	-4,2	-3,3	-4,6	-0,9	-9,5%
Material och varor, inkl förbrukningsmaterial	-2,7	-2,7	-2,8	-0,1	-4,0%
Lokalkostnader	-9,5	-10,8	-10,8	1,2	-11,7%
Energi m.m.	-0,1	-0,1	-0,1	0,1	-15,7%
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-10,8	-7,5	-9,5	-3,2	13,4%
Övriga kostnader	-3,6	-4,8	-4,3	1,1	-15,5%
Avskrivningar	-0,3	-0,5	-0,4	0,1	-7,7%
Verksamhetens kostnader	-133,6	-138,0	-137,0	4,4	-2,4%
Regionbidrag	20,0	20,0	19,6	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	1,5	0,0	0,1	1,5	

#### 7.1.2 Intäktsutveckling

Då Hälsan och Arbetslivet till största delen enbart får intäkter vid utförda insatser har pandemin och de allt tuffare restriktioner självklart inneburit att vi inte kommer upp till den budgeterade nivån avseende omsättning, och inte heller till den omsättning vi hade föregående år. Detta är första gången detta händer sedan de nya riktlinjerna infördes 2014, och det ligger helt utanför vår påverkan. Hade



inte pandemin drabbat världen hade vi med största sannolikhet överträffat våra budgeterade mål.

### 7.1.3 Kostnadsutveckling

Då vår efterfrågan minskat pga pandemin har vi gjort allt vi kan för att minska våra kostnader. Eftersom våra kostnader består av bemanning (ca 75%), lokaler (ca 10%) och IT (ca 4%) är det svårt att på kort sikt minska stora volymer, utan att kraftigt minska leveransen till VGR.

Vi är helt övertygade om att våra tjänster kommer vara kraftigt efterfrågade när pandemin/restriktionerna är över, och i det läge minska våra kostnader med några miljoner kan kosta VGR mångfalt mer. Om vi inte kan möta upp behovet av stödsamtal, chefshandledning mm så fort det behövs kan sjukfrånvaron/personalomsättningen i VGR bli onödigt stor, och det vill vi inte bidra till.

## 7.2 Eget kapital

Tack vare den statliga ersättningen avseende insatser för Corona lämnar förvaltningen ett positivt resultat för 2020 och ökar det egna kapitalet

Eget kapital	Utgående balans 1912	Utgående balans 2012	Differens
Eget kapital, region	2 794	2 642	
Lämnade bokslutsdispositioner, regioninternt	-239	0	
Årets resultat, bolag och region	87	1 530	
Fritt eget kapital	2 642	4 172	
Summa eget kapital	2 642	4 172	0

## 7.3 Investeringar

De planerade investeringar som låg i budget för 2020 avseende flytt och ombyggnation för enheterna Skaraborg och Fyrbodalen kommer under 2021 då dessa genomfördes underslutet av året istället för i början som planen var.

Förvaltningen har inga investeringar under 2020

## 8 Bokslutsdokument och noter

## 9 Övrig rapportering

### 9.1 Särskild återrapportering enligt beslut av regionfullmäktige

### 9.2 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
Hög tillgänglighet	- Väntetider till mottagning	- H & A 2 veckor	- Säkerställa bemanning	Kontinuerlig uppföljning

Prestationer

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

Verksamheten redovisar prestationer enligt nedan. Hälsan & Arbetslivet redovisar den procentuella fördelningen av hälsofrämjande, förebyggande och återskapande insatserna. För 2020 var målet att nivån av förebyggande och hälsofrämjande insatser ska öka jämfört med tidigare, eftersom alla regionens verksamheter ska

präglas av ett hälsofrämjande förhållningssätt. Tyvärr har pandemin satt stopp för många av de insatser som skapar resultat på sikt, som AMS där vi inte kunde utnyttja de resurser som VGR satsat på detta. Det är viktigt att vi framöver fortsätter med de förebyggande och hälsofrämjande insatserna på organisatorisk nivå.

2019	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	6%	4%	6%
Förebyggande	15%	11%	8%
Återskapande	46%	4%	0%
2020	Individ	Arbetsplats	Organisation
Hälsofrämjande	4%	1%	5%
Förebyggande	21%	12%	6%
Återskapande	46%	2%	4%

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 extern finansiering, 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.

### Kommunikation

Arbetet med att omsätta kommunikationsplanens olika mål och aktiviteter till verklighet har startat under 2019 och fortsatte under 2020. Exempel på utvecklingsarbeten:

- 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, "Hälsans nya perspektiv".