

## Sammanställning av återrapporteringar utifrån medarbetarperspektivet 2013-2017

Perspektiv	Arbetsområde	Projekt, aktivitet m.m.	Vårdorganisation
<b>Medarbetar-perspektivet</b>	<i>Friskvård</i>	Alla anställda i Region Gotland har möjlighet att träna på arbetstid genom friskvårdstimmen. Det är inte klarlagt hur omfattande användandet av friskvårdstimmen är men önskemål finns att ta fram siffror.	<i>Region Gotland 2014-2017</i>
		Utvecklat en meny för hälsofrämjande arbetsplats.	<i>Region Jönköpings län 2014-2017</i>
		I personaltidningen "PULS" får medarbetarna information och inspiration till att främja hälsa i sitt arbete men också för egen personlig vinning.	<i>Landstinget Blekinge 2013-2016</i>
		Alla anställda erbjuds friskvårdsbidrag. Samtliga landstingsanställda är automatiskt medlemmar i Fritidsföreningen som arrangerar hälsosamma fritidsaktiviteter och tillhandahåller ett personalgym.	<i>Landstinget Sörmland 2013-2016</i>
		Hälsoinspiratörer finns på många enheter. Det finns utbildning och nätverk för dem på 3 orter i länet.	<i>Landstinget Sörmland 2013-2016</i>
		Inom Region Kronoberg finns hälsoutvecklare som har ett specifikt ansvar för att arbeta med hälsofrämjande arbete riktat till organisationens anställda. Samverkan mellan ansvariga för arbetsmiljö- och hälsoarbetet och länets folkhälsoarbete är en viktig del av det lokala hälsofrämjande arbetet.	<i>Region Kronoberg 2013-2016</i>
		Flera aktiviteter har genomförts och verksamheterna har på olika sätt fått stöd och verktyg för att utveckla hälsofrämjande arbetsplatser. Region Kronoberg har tagit fram ett dialogmaterial till arbetsplatser. Detta material har även varit en inspiration för andra landsting/regioner. Varje år sedan 2006, genomförs en hälsovecka för all personal. Flera större projekt med såväl medarbetar- som befolkningsperspektiv har också genomförts i samverkan med framför allt Växjö kommun. Ett av dem var Hälsotrampet 2011 och ett annat var anläggningen av Hälsospår 2013 vilket började planeras i slutet av den första medlemsperioden.	<i>Region Kronoberg 2013-2016</i>

	<p>Friskvårdsersättningen har förändrats under åren. Dels har en breddning av aktiviteter som genererar ersättning genomförts men även möjligheten att dels kunna ta del av regionens egna friskvårdsenheter och deras aktiviteter samt få ersättning för aktiviteter som ligger utanför regionens regi.</p>	<p><i>Region Gävleborg 2013-2016</i></p>
	<p>Individuella hälsoscreeningar erbjuds samtliga medarbetare vartannat år från och med 1/1 2017. Chefen har möjlighet att erbjuda hälsoscreening till hela arbetsgruppen och kan då även ta del av resultatet för gruppen.</p>	<p><i>Region Gävleborg 2013-2016</i></p>
	<p>Har ett antal hälsopedagoger vars uppgift är att främja en positiv hälsoutveckling hos medarbetare samt utveckla hälsofrämjande arbetsplatser.</p>	<p><i>Region Östergötland 2013- 2016</i></p>
	<p>Hälsoinspiratörer finns på många av landstingets enheter. Nätverk för dessa finns på tre orter i länet. Friskvårdsutbildning arrangeras i samarbete med en Folkhögskola och erbjuds alla hälsoinspiratörer.</p>	<p><i>Västerbottens läns landsting 2013- 2016</i></p>
<i>Medarbetar- enkät/samtal</i>	<p>Frågor om hälsa inkluderas i medarbetarenkäten.</p>	<p><i>Stockholms läns landsting 2014- 2017</i></p>
	<p>Utifrån resultatet av den medarbetarenkät som genomförs vartannat år ska respektive verksamhet ta fram en handlingsplan för det fortsatta systematiska arbetet. I mallen för dessa handlingsplaner har nu det hälsofrämjande perspektivet lyfts på ett tydligare sätt som gör det lättare för verksamheterna att tänka hälsofrämjande och att ha aktiviteter med främjande syfte.</p>	<p><i>Region Gävleborg 2013-2016</i></p>
	<p>Ett arbete har påbörjats med att se över mallen för medarbetarsamtalet där det sedan tidigare har funnits ett avsnitt kopplat till levnadsvanor/hälsa. Medarbetarsamtalet kommer att ha större fokus på främjande och då inte bara av levnadsvanor. Redskap och stöd till cheferna att kunna samtala om medarbetarnas levnadsvanor och livssituation kommer att byggas ut. Till grund för detta arbete ligger HFS-materialet "Hälsofrämjande arbetsplats".</p>	<p><i>Region Gävleborg 2013-2016</i></p>

<i>Samverkan</i>	<p>En regional HFS-grupp har startats upp i syfte att nå ut med nätverkets arbete till verksamheterna inom landstinget. I gruppen ingår presidieledamoten för Landstinget Blekinge och temagrupsdeltagare från temagrupperna för Fysisk aktivitet, Mat, Alkohol, Hälsofrämjande arbetsplats, Tobak, Psykisk hälsa och Hälsofrämjande primärvård.</p> <p>Genom landstingets hälsoinspiratörer ska gruppen ge ut ett nyhetsbrev med information från nätverket en gång i halvåret.</p>	<i>Landstinget Blekinge 2013-2016</i>
<i>Strategiskt arbete</i>	<p>Vartannat år tas en regionövergripande handlingsplan fram utifrån policyn "Arbetsmiljö och hälsa". Resultatet från medarbetarenkäten och verksamheternas handlingsplaner finns med som grund för denna övergripande handlingsplan. Under 2016 fanns det hälsofrämjande perspektivet med som ett introduktionspass innan den gemensamma workshoppen samt i mallen för framtagande av handlingsplanen. Tidigare handlingsplan har endast haft friskvårdsaktiviteter som det hälsofrämjande perspektivet, i kommande handlingsplan finns en breddning av främjande aktiviteter.</p>	<i>Region Gävleborg 2013-2016</i>
	<p>Landstinget Sörmland arbetar för att skapa ett hållbart och långsiktigt hälsofrämjande arbete både på individ-grupp- och organisationsnivå. Det sker tex via medarbetarenkät och det systematiska arbetsmiljöarbetet med syfte att främja god hälsa och förebygga ohälsa på jobbet.</p>	<i>Landstinget Sörmland 2013-2016</i>
	<p>HFA processen. Västerbotten läns landstings definition på hälsofrämjande arbetsplatser är "hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ-, grupp- och organisationsnivå". Arbetet sker ex.vis via skattningenkäter och systematiskt arbetsmiljöarbete. Möjlighet finns att certifiera sig som hälsofrämjande arbetsplats.</p>	<i>Västerbottens läns landsting 2013-2016</i>

	<p>Temagrupp hälsofrämjande arbetsplats har haft stor betydelse för utvecklingsarbetet av det lokala hälsoarbetet och dess koppling till arbetsmiljöfrågor. Hälsoutvecklarna är en resurs inom arbetsmiljöarbetet och frågor som handlar om den hälsofrämjande arbetsplatsen är en självklar del i t.ex. arbetsmiljöutbildning till chefer, introduktion för nyanställd personal och till olika arbetsgrupper. Under 2016 flyttades uppdraget över till HR-staben, vilket ger de hälsofrämjande frågorna inom arbetsmiljön en ännu bättre genomslagskraft.</p>	<p><i>Region Kronoberg 2013-2016</i></p>
<i>Tobak</i>	<p>Regionen som arbetsgivare har rökfri arbetstid (gäller dock ej snus). Det innebär att medarbetare endast får röka under obetald arbetstid (t.ex. lunchrast). Även andra företag på ön har följt samma exempel.</p>	<p><i>Region Gotland 2014-2017</i></p>
	<p>Diskussion om tobaksfria sjukhusmiljöer pågår.</p>	<p><i>Stockholms läns landsting 2014-2017</i></p>
	<p>170101 införs rökfria sjukhusområden, i samband med det genomförs flera utbildningsinsatser riktade till personal. Personalen erbjuds även stöd vid tobaksavvänjning.</p>	<p><i>Landstinget Sörmland 2013-2016</i></p>
	<p>Utmaningen – en satsning på den egna personalen för att utmana till tobaksstopp. Uppföljning och premiering av deltagarna.</p>	<p><i>Västerbottens läns landsting 2013-2016</i></p>
	<p>Har genomfört en inspirationsdag för att stärka det tobaksförebyggande arbetet och policyn Tobaksfritt landsting bland personalen.</p>	<p><i>Västerbottens läns landsting 2013-2016</i></p>
<i>Utbildning</i>	<p>Personal erbjuds kostnadsfri sömnskola. Alla chefer och skyddsombud erbjuds arbetsmiljöutbildning.</p>	<p><i>Landstinget Sörmland 2013-2016</i></p>
	<p>Konferens och grupper för personal kring existentiell hälsa.</p>	<p><i>Region Jönköpings län 2014-2017</i></p>
	<p>Arbetat för att öka kunskapen om ett hälsofrämjande förhållningssätt och om personcentrerad vård genom bl.a. utbildningar, temadagar, workshop och nätverksträffar för medarbetare.</p>	<p><i>Region Östergötland 2013-2016</i></p>
	<p>Utbildningar i genus och jämställdhet för chefer genomförs löpande inom ramen för ledarprogram.</p>	<p><i>Västerbottens läns landsting 2013-2016</i></p>

Utbildning om psykisk hälsa på  
arbetsplatsen, riktad till landstingets  
chefer har genomförts under 2016.

*Västerbottens läns  
landsting 2013-  
2016*