

HANDLINGSPLAN – för minskande sjuktal



Dokumenttyp HANDLINGSPLAN	Dokument-ID KS 2021/295	Datum för beslut 2021-06-22	Version 1
Beslutsinstans KSAU	Dokumentansvarig HR-enheten	Ansvarig för uppföljning HR-enheten	Reviderad [Reviderad]
Dokumentet gäller Tillsvidare			

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Bakgrund och politisk målsättning	4
3	Riktade uppdrag i beslutad verksamhetsplan 2021	4
3.1	Fem uppdrag kopplade till perspektivet medarbetare	4
4	Identifierade utvecklingsområden	5
4.1	Analys och uppföljning av sjuktal	5
4.2	Förebygga och förkorta sjukfrånvaro.....	5
4.3	Hantering av korttidsfrånvaro	5
4.4	Utveckla processen för rehabiliteringsarbetet	6
5	Aktiviteter kopplade till utvecklingsområden	7
5.1	Framställa rapporter nyckeltal och statistik	7
5.2	Introducera ett riskorienterat arbetssätt.....	7
5.1	Rutiner och arbetssätt gällande korttidsfrånvaro.....	7
5.2	Översyn av rehabiliteringsprocessen	8
6	Uppföljning	8

1 Inledning

Det finns ett positivt samband mellan god arbetsmiljö, bra arbetsklimat och låg sjukfrånvaro.

Som arbetsgivare är det viktigt att arbeta förebyggande för att kunna hindra och förkorta sjukfrånvaro. En hög sjukfrånvaro påverkar budget, kontinuitet och kvaliteten på arbetet, men det är även känt att arbetsplatser med mycket sjukfrånvaro får svårigheter att rekrytera ny kompetens.

Det är en strategisk utmaning för kommunen som arbetsgivare att på rätt sätt arbeta för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron. De arbetsinsatser som krävs handlar om att identifiera riskgrupper, sätta in tidiga insatser och att effektivt arbeta med rehabilitering.

Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen.

Att attrahera, behandla och utveckla medarbetarna på bästa sätt är en viktig framgångsfaktor för de kommande åren då konkurrensen om medarbetare kommer att vara hård. Ett sätt att vara en attraktiv arbetsgivare är att erbjuda en god arbetsmiljö samt att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete i syfte att undvika sjukskrivningar.

Uppföljning sjukfrånvaron.

Utvecklingen av sjukfrånvaron följs upp kontinuerligt. År 2020 landade sjukfrånvaron, i procent av ordinarie arbetad tid, på genomsnitt 8,8 procent. År 2019 blev utfallet 6,7 procent. En bidragande orsak till den stora ökningen förklaras av den nu ännu rådande Coronapandemin.

Konsekvenser och åtgärder.

Om sjukfrånvaron kvarstår i en fortsatt hög nivå riskeras ökade kostnader samt påverkan på verksamheternas förmåga att leverera en god välfärd till kommunens medborgare. För att nå en minskad sjukfrånvaro behöver vi därför se över och utveckla nuvarande arbetssätt och med ett större fokus på att arbeta förebyggande.

Målet är att få ner sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå.

2 Bakgrund och politisk målsättning

Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och nyckeln till att uppnå kommunövergripande mål.

Denna handlingsplan tar sikte och är upprättad med fokus:

Perspektiv medarbetare

”En attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare”

Vision: Tillsammans har vi mod att skapa livskraft – i hela vår kommun		
Perspektiv Kramforsbon	Perspektiv medarbetare	Perspektiv ekonomi
Mål: En god verksamhet med effektiva processer	Mål: En attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare	Mål: En ekonomi i balans

3 Riktade uppdrag i beslutad verksamhetsplan 2021

3.1 Fem uppdrag kopplade till perspektivet medarbetare

Utöver ordinarie verksamhet har kommunstyrelsen beslutat om fem särskilda uppdrag kopplat till perspektivet medarbetare enligt nedan. Uppdrag två knyter an direkt till denna handlingsplan.

1. Implementera det personalpolitiska programmet i hela organisationen.

2. Upprätta en handlingsplan och initiera försöksverksamhet för minskande sjuktal.

3. Upprätta en handlingsplan och initiera aktiviteter som styr upp arbetet med att få tryggare anställningar och bättre anställningsvillkor.
4. Upprätta en handlingsplan för att stödja verksamheten i att utveckla samverkansarbetet med utgångspunkt från samverkansavtalet.
5. Se över arbetet för att stötta och utveckla chefer och ledare.

4 Identifierade utvecklingsområden

I detta prioriterade uppdrag att nå en minskad sjukfrånvaro är denna handlingsplan vägledande både i det strategiska och i det operativa arbetet.

För att utveckla rutiner och arbetssätt för minskade sjuktal har följande utvecklingsområden identifierats:

4.1 Analys och uppföljning av sjuktal

Sjukfrånvaron behöver regelbundet följas upp och analyseras. Statistik uppdelad på kön, ålder, profession, arbetsplats etcetera är viktiga underlag för att ha en god kunskap om nuläget och kunna identifiera möjliga förbättringsområden kopplat till sjukfrånvaro.

Genom att prioritera och förstärka analysarbetet av sjukfrånvaro kan faktorer som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer identifieras.

4.2 Förebygga och förkorta sjukfrånvaro

Att förebygga och förkorta sjukfrånvaro och möjliggöra för medarbetare att stanna eller återgå i arbete är viktigt för den enskilda medarbetaren såväl som för organisationen. Att tidigt fånga upp risk för sjukfrånvaro och arbeta förebyggande och främjande är framgångsfaktorer för att nå en minskad sjukfrånvaro.

Ett utvecklingsområde är därför att identifiera och fånga upp medarbetare och arbetsplatser med risk för sjukfrånvaro och genomföra aktiviteter för att förebygga sjukfrånvaro och åstadkomma friska arbetsplatser.

4.3 Minskad korttidsfrånvaro

Korttidsfrånvaron har ökat de senaste åren. Allt fler medarbetare har upprepad sjukfrånvaro, korta perioder och vid fler tillfällen.

En medarbetare med upprepad sjukfrånvaro har en högre risk att hamna i en längre sjukskrivning eller återfalla i ny upprepad sjukfrånvaro efter att den återgått i arbete. En undersökning visar på att två tredjedelar av alla längre sjukskrivningar föregås av upprepad korttidsfrånvaro.

Upprepade korta sjukfrånvarotillfällen är varningssignaler. Att snabbt upptäcka de som är i riskgruppen och att tidigt gå in med stöd, hjälp och lämpliga åtgärder, är en viktig framgångsfaktor för att minska sjukfrånvaron.

Rutiner och arbetssätt behöver utvecklas för att snabbare uppmärksamma tidiga signaler och på effektivare sätt följa upp korttidsfrånvaro.

4.4 Utveckla processen för rehabiliteringsarbetet

När en medarbetare drabbas av sjukdom inträder arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. En förutsättning är att det finns en tydlig process för rehabilitering så att medarbetaren i samband med sjukskrivning ska kunna komma tillbaka till arbetet så snart som möjligt.

När en medarbetare blir sjukskriven är det många personer som behöver samverka. Utöver kontakten med närmaste chefen tillkommer ofta kontakter med andra aktörer exempelvis hälso- och sjukvård, HR och företagshälsovård.

Den sammantagna bilden är att behov finns att utveckla processen och stärka samverkan mellan arbetsgivare och andra aktörer i samband med sjukskrivning, rehabilitering, arbetsanpassning och återgång i arbete.

5 Aktiviteter kopplade till utvecklingsområden

5.1 Framställa rapporter nyckeltal och statistik

- Regelbundet uttag av nyckeltal gällande sjukfrånvaro och korttidsfrånvaro för analys och uppföljning.
- Löpande kartlägga och analysera sjukfrånvaron för identifiering av arbetsplatser med hög och ökande sjukfrånvaro.
- Redovisa och delge analys av sjukfrånvaro till förvaltningsledning och berörd arbetsgrupp för riskorienterat arbetssätt.

5.2 Introducera ett riskorienterat arbetssätt

SKR har utifrån forskning på sjukfrånvaro och analysarbeten genomfört ett utvecklingsarbete som visat positiva effekter på sjukfrånvaron. En metod som de kallar **riskorienterat arbetssätt**.

Att arbeta riskorienterat innebär att fånga upp medarbetare och arbetsplatser med risk för sjukfrånvaro och genomföra aktiviteter för att förebygga sjukfrånvaro och åstadkomma friska arbetsplatser.

En införandeplan för arbetet riskorienterat arbetssätt ska arbetas fram. I införandeplanen ingår att identifiera vilka verksamheter som kommer bli aktuella att ingå samt att utse och forma en arbetsgrupp för uppdraget. Uppföljning av arbetet ska ske kontinuerligt.

5.3 Rutiner och arbetssätt gällande korttidsfrånvaro

- Identifiera arbetsplatser och medarbetare som utgör risk att hamna i fortsatt ohälsa och sjukskrivning med anledning av upprepad korttidsfrånvaro.
- Se över nuvarande arbetssätt, rutiner och verktyg för hantering av korttidsfrånvaro. Det kan bland annat handla om att förtydliga stödmaterial för genomförande av samtal med medarbetare om korttidsfrånvaro.
- Bjuda in chefer till utbildning, workshops eller kortare seminarier för att belysa vikten av att arbeta med korttidsfrånvaron samt betydelsen att snabbt kunna se och fånga upp tidiga signaler.

5.4 Översyn av rehabiliteringsprocesser

- Öka chefers kunskap att på ett mer effektivt sätt nyttja nuvarande stöd och verktyg för hanteringen av rehabärenden. Förslagsvis kan den utbildning som Suntarbetsliv erbjuder nyttjas – Prehabguiden.
- Stärka samverkan mellan arbetsgivare och andra aktörer i syfte att förkorta sjukskrivningar.
- Utveckla processer för hantering av rehabiliteringsärenden med hjälp av det webbaserade systemet ADATO
- Utveckla processer för arbetsanpassning med anledning av ny föreskrift ”Arbetsanpassning” (AFS 2020:5) som gäller från 1 juni 2021 och som ersätter föreskriften (AFS 1994:1) ”Arbetsanpassning och Rehabilitering”.

6 Uppföljning

Handlingsplanens aktiviteter följs upp i samband med uppföljningen av kommunstyrelsens verksamhetsplan vid delårsbokslut samt årsredovisning.