

Pågående arbete med att sänka sjukfrånvaron

J u n i 2 0 2 1



Prioriterat arbete inom Produktion Omsorg

- En hälsofrämjande och frisk arbetsplats

Nuläge

- Samtal om nuläge med chefer
- OSA-enkät
- Workshop med skyddsombud & fackliga företrädare
- Sjukfrånvarotal

Målgrupp: Chefer, medarbetare, fackliga företrädare & skyddsombud

Prioritering & vägval

- Resultat & analys av; samtal om nuläge, workshop med skyddsombud & fackliga företrädare, sjukfrånvarotal och OSA-enkät
- Eventuell prioritering av arbetsplatser

Och sen då?

Gemensamma insatser och arbete för alla chefer inom Produktion Omsorg

Individuella insatser och arbete för chefer inom Produktion Omsorg

Identifierade förbättringsområden

- Minska antalet upprepade korttidssjukfrånvarotillfällen
- Mer stöd till chef vid komplexa och ofta långvariga sjukskrivningar
- Arbetsplatskulturen
- Arbetsmiljön
- Ett närvarande, engagerat och tillitsfullt ledarskap

Åtgärder

Utifrån nulägesanalysen och identifierade förbättringsområden kommer:

- **gemensamma insatser för alla chefer** inom Produktion Omsorg att genomföras
- **individuellt stöd till prioriterade chefer och arbetsplatser** inom Produktion Omsorg att utföras

Rehab-puls för chefer inom Produktion Omsorg

Vad är rehab-puls?

Rehab-puls är ett avstämningsforum för att skapa samsyn, samordna insatser och åtgärder på bästa sätt kring sjukskrivningar, rehabilitering och komplexa medarbetarsituationer

Vad är syftet med rehab-puls?

Sänka sjukfrånvaro, förebygga sjukfrånvaro, hjälpa medarbetare tillbaka i arbete, hjälpa medarbetare att hålla hela arbetslivet

Vilka deltar i rehab-puls?

Enhetschef på aktuell arbetsplats, verksamhetschef och HR

När är rehab-puls?

Rehab-puls genomförs 1 gång/ månad om 30 minuter

- ✓ 3 omgångar under våren för 17 chefer
- ✓ Uppskattas av chefer – bra stöd i rehabiliteringsarbetet
- ✓ Fler chefer som ber om hjälp & stöd från HR
- ✓ Bra sätt att få "koll på läget" och en helhetsbild för verksamhetschefen

Pågående rehabiliteringsärenden inom Produktion Omsorg per den 1 juni

- 147 pågående ärenden
- 105 av dessa är korttidssjukfrånvaro, dvs. frånvarande fler än 6 tillfällen under den senaste 12-månaders perioden



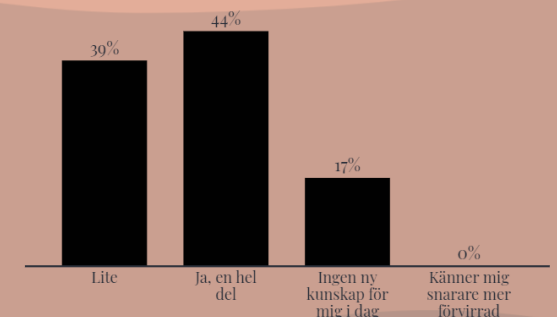
Rehabtema på Produktion Omsorgs ledningsgrupp

10 ledningsgrupper under våren med rehabiliteringstema, där HR och chefer delar med sig av kunskaper & erfarenheter

11 feb	Återkoppling höstens nulägeskartläggning, analys och åtgärder samt introduktion av Rehab-puls
25 feb	Rehab-kedjan & arbetsgivarens rehabiliteringsarbete
11 mars	Hur använder jag Adato? Skapa rehabplan etc.
25 mars	Vad är vad? Komplexa situationer, ofta borta, misskötsamhet, etc
14 april	Omtanke-samtal & andra samtal, vad får eller bör jag säga/ inte säga
22 april	När går vi till företagshälsovården och hur beställer man "rätt tjänst"? Medicinsk rehabilitering kontra arbetslivsinriktad rehabilitering
6 maj	Vad kan HR stötta med och vad är chefens ansvar
20 maj	Nära ledarskap: Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap / med rätt förutsättningar. Det nya ledarskapet: att leda i osäkerhet
3 juni	Vad betyder begreppen? Sjuklön, förebyggande sjukpenning, särskilt högriskskydd, arbetshjälpmedel, reseersättning, arbetsplatsinriktad rehabiliteringsstöd, utförsäkring etc.
17 juni	Gemensam utvärdering av vårens arbete med att sänka sjukfrånvaron

- ✓ Nya kunskaper hos chefer
- ✓ Bidragit till kollegialt lärande
- ✓ Utveckling av chefsgruppen i form av förbättrad dialog och möjlighet till reflektion

Har jag lärt mig någonting nytt i dag?



Individuellt stöd till chef och prioriterade arbetsplatser

- Individuellt stöd till prioriterade arbetsplatser, kan exempelvis bestå av team-utveckling, konfliktlösning, operativt rehabiliteringsstöd, rehab-puls, och omställningsstöd
- Stödet anpassas utifrån arbetsplatsens behov
- Stöd-resurser består av HR, företagshälsovård etc.



Många av dessa insatser har ej kunnat genomföras mot bakgrund av Covid-19. Vissa åtgärder har genomförts digitalt.

Utvärdering av pågående insatser

17 juni

Utvärdering av insatser för att sänka sjukfrånvaron i
Produktion Omsorgs ledningsgrupp

22 juni

Utvärdering av insatser för att sänka sjukfrånvaron sektorchef,
verksamhetschef och HR

Prioritering/ justering av åtgärder inför hösten 2021

Webbinarier på ämnet rehabilitering på en timme

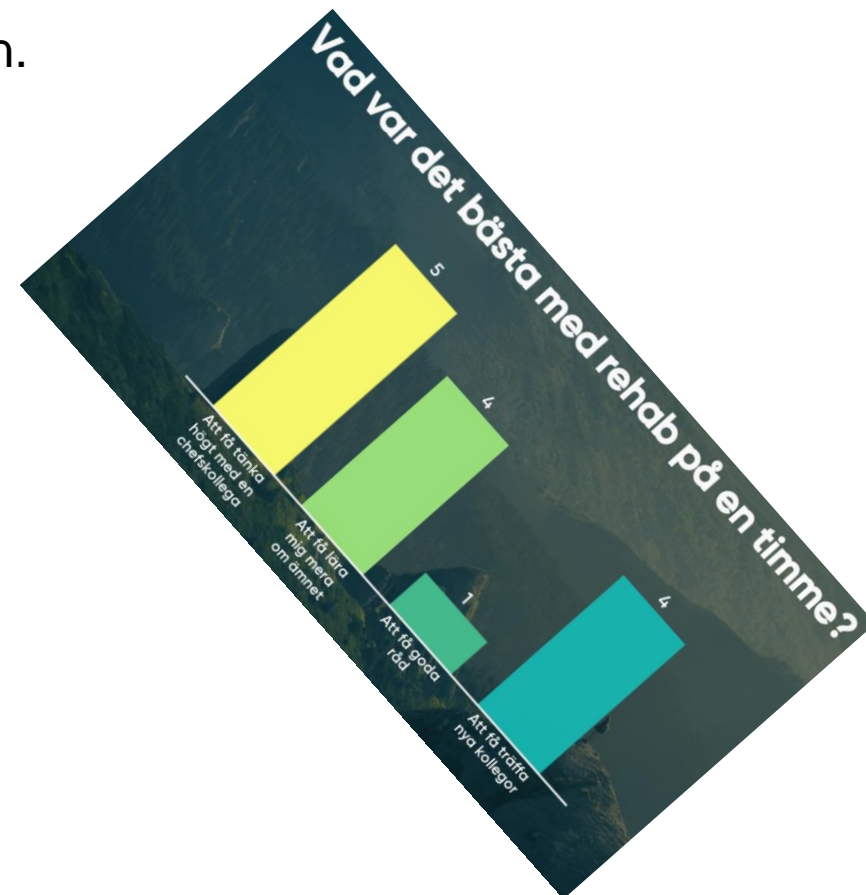
Vårens rehabiliteringswebbinarier riktar sig till alla chefer i kommunen.

Varje webinarie inleds med en kort kunskapspåfyllande del om det aktuella temaområdet. Resten av timmen fylls av samtal och erfarenhetsutbyten chefer emellan kring temat.

Webbinarierna bygger på aktivt deltagande från cheferna och att alla bidrar med sina kunskaper och erfarenheter.

Vårens temaområden:

- Rehab-puls - ett sätt att skapa struktur, samsyn, samordna insatser och åtgärder på bästa sätt kring sjukskrivningar, rehabilitering och komplexa medarbetarsituationer
- Komplexa situationer, multisjuk, ofta borta, misskötsamhet, etc
- Omtanke-samtal (vid korttidssjukfrånvaro och andra samtal)
- Vikten av dokumentation och hur använder jag Adato?



Utveckling av Adato –

Systemstöd för att dokumentera rehabiliteringsarbetet



- Utveckling av systemet för att förbättra stödet till chefer så att de följer och arbetar efter Östhammars kommuns rehabiliteringsprocess.
- Förbättrade guider, hjälp och stöd.

Det här arbetet pågår också

Samarbete med Suntarbetslivs resursteam



- Förflyttning från ett efterhjälpande fokus till ett mer främjande arbetssätt. Utgår från forskningsbaserade friskfaktorer.

Ledarutveckling



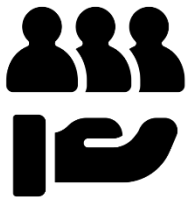
- Våra chefer och ledare är mycket viktiga i arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Flertalet ledarutvecklingsaktiviteter genomförs för att stärka och utveckla våra chefer i sitt ledarskap.

Utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbete



- Vi förbättrar kontinuerligt vårt systematiska arbetsmiljöarbete genom att följa upp och prioritera förbättringsåtgärder. Ytterligare input till att förbättra vårt arbetsmiljöarbete har vi fått från Arbetsmiljöverkets inspektioner under våren hos oss.

Medarbetarskap



- Medarbetarskap handlar om hur medarbetarna relaterar till sin arbetsgivare, sina arbetskamrater och till det egna arbetet. Medarbetarskapet och ledarskapet samspelar med varandra - ett gott medarbetarskap förutsätter alltså ett gott ledarskap, och tvärtom. Det betyder att samtidigt som vi jobbar för att utveckla ledarskapet i kommunen behöver vi utveckla medarbetarskapet för att de två ska kunna samspela. Till hösten planeras aktiviteter för att utveckla medarbetarskapet.