

Plan för sänkt sjukfrånvaro

Uppföljning 2022-08



Sjukfrånvaro kommunerna 2019

Uppsala län 6,7

Håbo 6,3

Uppsala 6,4

Enköping 6,7

Knivsta 6,9

Tierp 7,2

Älvkarleby 7,5

Heby 7,6

Östhammar 8,3 ...11 från botten i riket

Riket

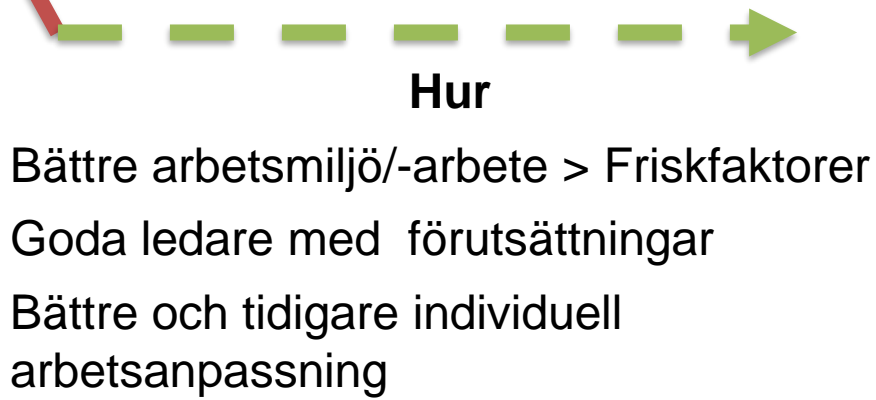
Min 4,2

Max 9,4

Vägt medelvärde 6,7



- Sänka
- Stabilisera



Sänka sjukfrånvaron

Grundbultar

- ✓ Investera
- ✓ Förändra
- ✓ Lägg inte hela ansvaret för att sänka sjukfrånvaron på enskilda enhetschefer - jobba med strukturer
- ✓ Prioritera: olika behov och "more bang for the buck" (Sektor omsorg)
- ✓ Testa genom piloter
- ✓ Utveckla och förbättra



Plan för sänkt sjukfrånvaro

Uppföljning och resultat



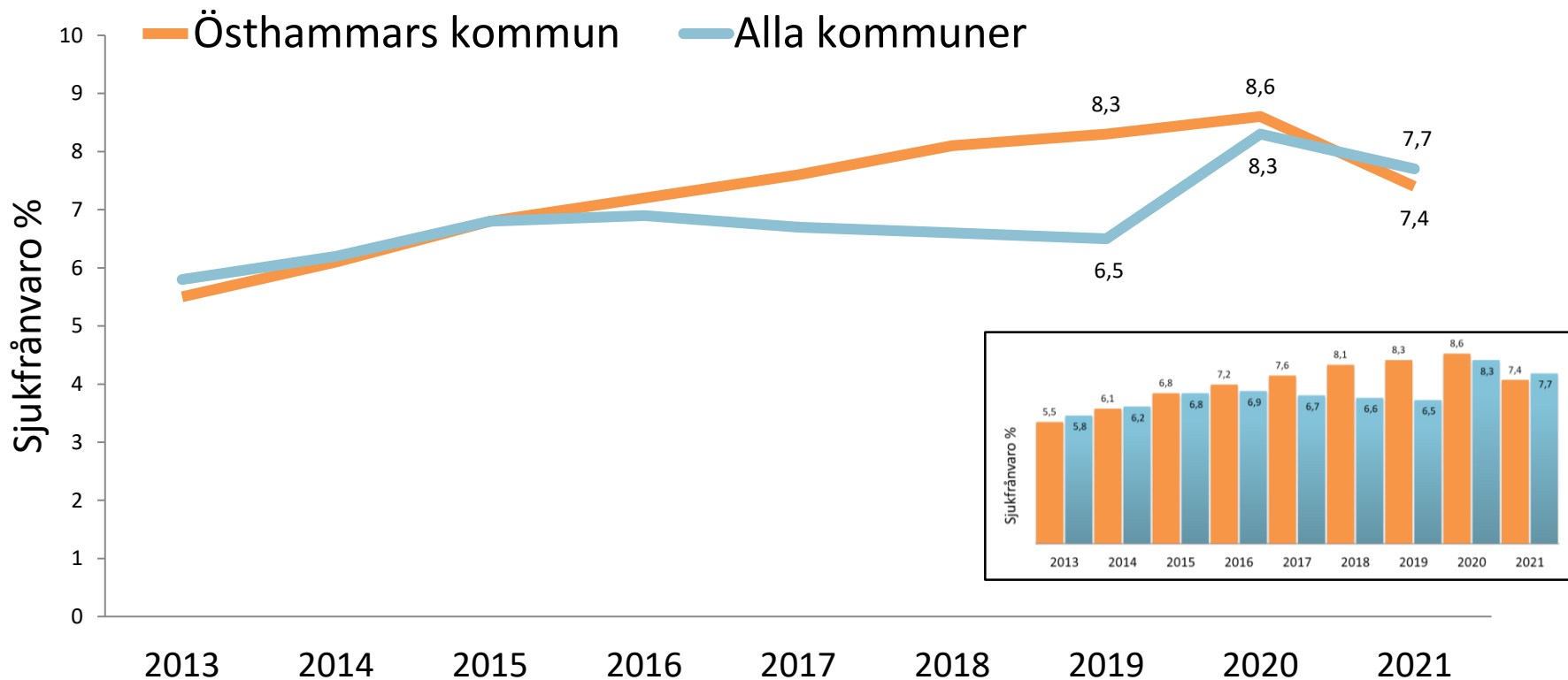
Löpande uppföljning, analys och rapportering sedan 2020

- Sjukfrånvarostatistik
- Åtgärder

Resultat

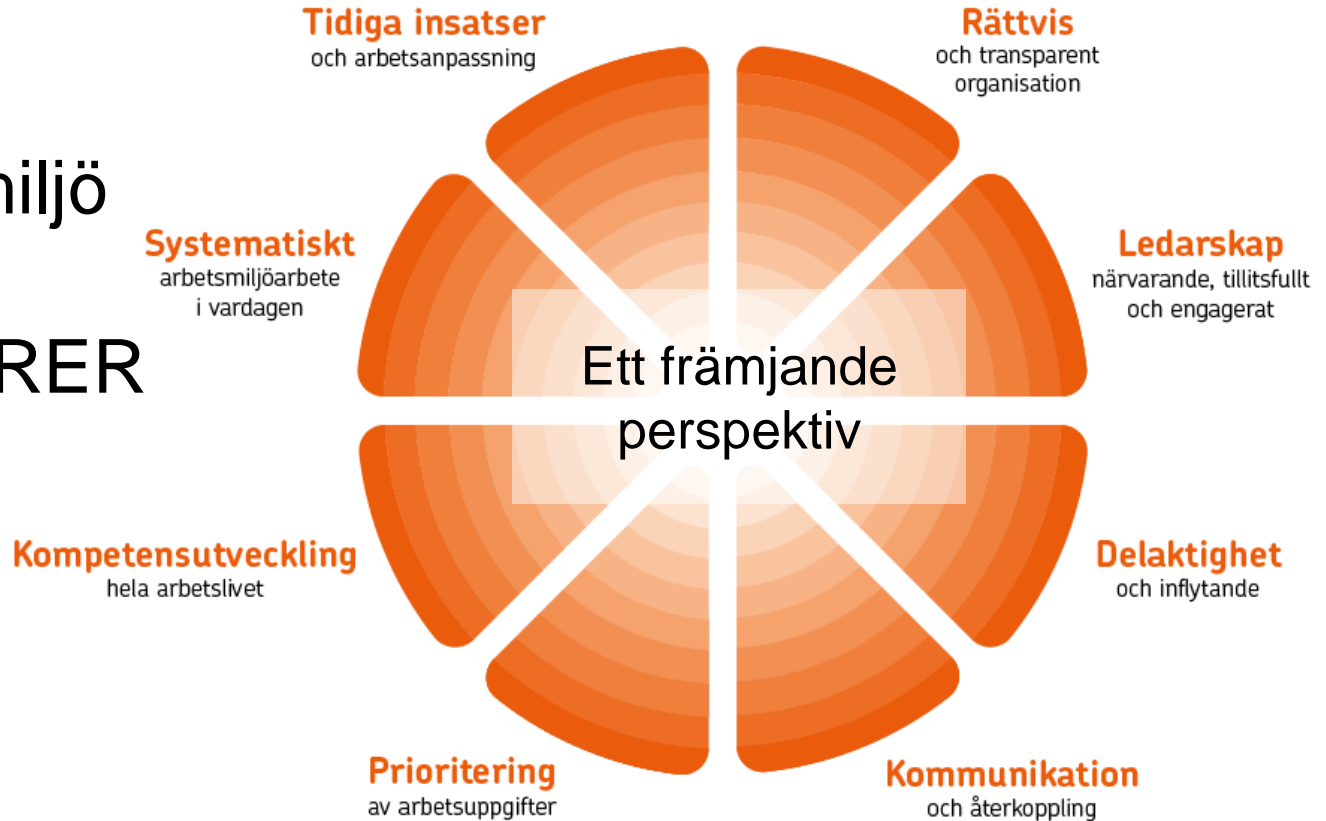
- Svåranalyserat pga pandemin.
- Pandemin har påverkat sjukfrånvaron negativt
- Lägre sjukfrånvaro 2021 än tidigare år. Ungefär mitt i kommunlistan.

Vi och omvärlden, sjukfrånvarons utveckling



Detta har vi gjort

Bättre arbetsmiljö med fokus på FRISKFAKTORER



Att stärka friskfaktorerna

Strategisk nivå

Vad? Roller, styrdokument, struktur
organisatoriska förutsättningar etc

Vem? HR, fackliga
ombud/skyddsombud, chefer,
ledningsgrupper

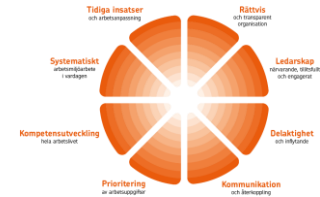
Hur? Kreativa arbetsmöten,
prioriteringar, handlingsplaner

Operativ nivå

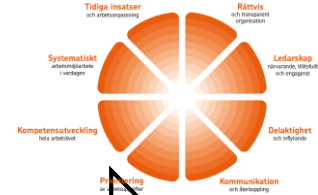
Vad? Beteenden i vardagen

Vem? Alla chefer och ledare på alla
nivåer

Hur? 7 workshops: vardagsnära,
dialog, reflektion. Träna, träna
träna.



Uppstartsfasen



Januari 2021

Bildning (pilot)

- Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- Delaktighet och inflytande

suntarbetsliv

September 2021

Omsorg

- Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- Kommunikation och återkoppling

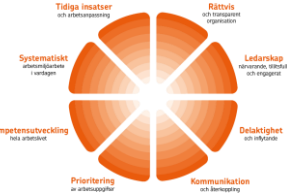
April 2022

Verksamhetsstöd Samhälle

- Delaktighet och inflytande
- Kommunikation och återkoppling

Stärka friskfaktorerna, strategisk nivå

Genomförda åtgärder och förändringar



Mål för OSA* i verksamhetsplanen

Bättre SAM utifrån årlig uppföljning och Arbetsmiljöverkets inspektion

Ny arbetsmiljöpolicy baserad på friskfaktorer

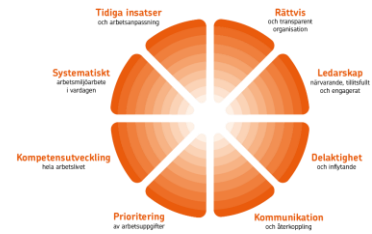
Chefsutbildning i samverkan

Stärka vårt medarbetarskap

* Organisatorisk och social arbetsmiljö

ÖSTHAMMARS KOMMUNS MEDARBETARSKAPSPROFIL

"Jag tar **ansvar** för min roll som medarbetare
med **engagemang** och **öppenhet**.
Jag gör det **tillsammans** med mina kollegor"



Rättvis och transparent organisation

Närvarande, tillitsfullt och engagerat
ledarskap

Delaktighet och inflytande

Kommunikation och återkoppling

Prioritering av arbetsuppgifter

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Systematiskt arbetsmiljöarbete i
vardagen

Tidiga insatser och arbetsanpassning

Del 2 av 3

Goda LEDARE med goda förutsättningar

- Ledarskap som främjar hälsa
- Chefernas förutsättningar och arbetsmiljö?
 - Stor skillnad i organisatoriska förutsättningar inom kommunen
 - Kvalitativ undersökning och dialog på Produktion omsorg



Förbättra chefernas förutsättningar

Genomförda åtgärder och förändringar



Undersökt

HR mer
verksamhetsnära

Chefsinfo från
verksamhetsstöd

Utbildningar i
ledarskap och
medarbetarskap

Chefsdialoger
(utbyte, lärande, lära
känna)

Chefscoachning
Mentorsprogram för
chefer
Nätverk för nya chefer

Ledarforum (Lärandeplattform)
Bättre chefsintroduktion

Ledararenan
(Framtida ledare)

Ledarutveckling på
förfrågan

Del 3 av 3

Bättre och tidigare individuell arbetsanpassning

- Efterhjälpande OCH förebyggande
- Tätt kopplad till chefens förutsättningar



Bättre och tidigare arbetsanpassning

Genomförda åtgärder och förändringar



10 tematräffar
Produktion omsorgs
chefer

Förbättrat Adato
(IT-stöd för rehab)

Ny chefsutbildning i
Adato och
arbetsanpassning

Rehabpulsar
Produktion omsorg
Bildning

Förstärkta
omtankesamtal vid hög
korttidsjukfrånvaro
(Pilot)

Utanför planen

Digitalisering och distansarbete

- Kan jobba trots lindriga förkylningssymptom (etc.)
- Förebygger smittspridning på arbetsplatsen
- Bättre balans arbetsliv – privatliv

Principer för digitalt arbete



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Att sänka sjukfrånvaron

Framgångsfaktorer

- Holistisk syn med fullt fokus på att sänka och stabilisera sjukfrånvaron
- Tydligt politiskt intresse och vilja
- Resurser



Fortsättningen

Håll i och håll ut för låg och stabil sjukfrånvaro

- Planen fungerar, fortsätter i samma spår!
 - Bättre arbetsmiljö/-arbete > Friskfaktorer
 - Goda ledare med goda förutsättningar
 - Bättre och tidigare individuell arbetsanpassning
- Behålla positiva förändringar
- Fortsätta satsa och utveckla
 - Chefers förutsättningar
 - Starka friskfaktorer på alla arbetsplatser

