

Förslag till handlingsplan för minskade sjuktal

Efter en mindre omvärldsbevakning över andra kommuners framgångsfaktorer att vända sjuktalet presenteras här förslag på aktiviteter för att få ner sjukfrånvaron i Hylte.

Många av kommunerna som undersöktes i fråga har arbetat utifrån SKL- och arbetsmarknadernas parters avsiktsförklaring 2016.

Under 2018 betalades drygt 7 mkr i sjuklön i Hylte kommun.

Insatser som görs idag:

- Hälsoutvecklarna, Uppdrag Hälsa
- Personalkonsulter stödjer chefer i rehabiliteringsarbetet.
- Utbildning för chefer i arbetsmiljö och rehabilitering.
- Enkät över hur systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs på enheterna

Nedan följer förslag på utökade insatser för att minska sjukfrånvaron.

Åtgärd	Kostnad	Tidplan
Införa tobaksfri arbetstid Personalenheten planerar ett förslag att införa Tobaksfri arbetstid för alla medarbetare med start hösten 2020. Sambandet mellan tobaksanvändning och ohälsa är känt, varmed ett minskat användande troligen skulle leda till fler friska medarbetare. Kostnad för detta ligger på en investeringskostnad på ca 200 000kr för bland annat utbildning och utrustning i samband med avvänjningen av tobak.	200 000 kr	Beslut hösten 2019. Tobaksavvänjningsinsatser erbjuds medarbetare jan-aug 2020 Tobaksfri arbetsmiljö startar 1 september 2020
Workshops genom Hälsoutvecklarna Erbjuds arbetsgrupper med återkommande hög korttidssjukfrånvaro. För närvarande finns 4 olika program som Hälsoutvecklarna erbjuder grupper. Det handlar om att medarbetare får	100 000 kr	Start inom ram 2019, utökad satsning 2020.



<p>kunskap om vad som kan orsaka sjukfrånvaron. Syftet är också att skapa en dialog om vad som kan främjar en mer hälsofrämjande livsstil.</p> <p>Ökad satsning på grupputveckling i det förebyggande insatser genom Hälsoutvecklarna.</p>		
<p>Hälsobokslut</p> <p>Att Kommunstyrelsen ger Personalenheten i uppdrag att varje år ta fram ett hälsobokslut. Det är en redovisning av för de ekonomiska konsekvenserna av hälsa och ohälsa i en organisation. Med det underlaget kan utvecklingen jämföras över tid. Bokslutet är ett sätt att belysa hälso- och arbetsmiljöfrågor i strategiska och ekonomiska beslut. Ett hälsobokslut kan innehålla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antal anställda - Arbetsskador och tillbud - Sjukfrånvaro - Jämställdhet och mångfald - Resultat av medarbetarenkät 	<p>Ingen direkt kostnad</p>	<p>Införs från och med årsskiftet 2020-2021</p>
<p>Redovisning sjuktal</p> <p>Att Kommunstyrelsen ger Personalenheten i uppdrag att redovisa sjuktal per kontor och yrkesgrupp till Kommunstyrelsens arbetsutskott varje månad.</p>	<p>Ingen kostnad</p>	<p>Införs från och med september 2019</p>
<p>Översyn av chefers arbetssituation</p> <p>Inleda projekt att se över chefernas arbetssituation för första linjens chefer. Till detta används SKL´s material "Metodstöd – Förenklad och effektivare administration".</p>	<p>Ingen kostnad</p>	<p>Våren 2020</p>

<p>Detta innehåller en metod att mäta och värdera möjligheten till att förenkla och effektivisera administration för första linjers chefer. Kartläggningen har genomförts i sex kommuner.</p>		
<p>Aktiv sjukskrivning/anpassat arbete med sjuklön</p> <p>Den som är sjuk kontaktar sin närmaste chef och sjukanmäler sig första dagen. Chefen efterfrågar också när personen tror att sig kunna komma tillbaka eller arbeta med anpassade arbetsuppgifter trots sina besvär. Chefen uppmanas att hålla tät kontakt till dess medarbetare är tillbaka i arbete.</p>	<p>Genomförs Inom befintlig organisation</p>	<p>Informationsinsats september-oktober 2019</p> <p>Start november 2019</p>
<p>Regelbundna avstämningssamtal mellan läkare Avonova, Vårdcentral samt personalenheten om sjukskrivningarna.</p> <p>Detta för att upptäcka eventuella mönster, arbetsplatser eller grupper som kan erbjudas extra insatser via chef.</p>	<p>Ingen direkt kostnad.</p>	<p>Införs augusti 2019</p>
<p>Utveckla medarbetarsamtalet mellan chef – medarbetare.</p> <p>Medarbetarsamtalet ska utvecklas till att även innehålla frågor om hälsa och livsstil. På detta sätt får chef ytterligare information om medarbetaren som kan användas förebyggande.</p>	<p>Ingen direkt Kostnad.</p>	<p>Utbildningsinsats september.</p> <p>Start i samband med kommande medarbetarsamtal.</p>
<p>Öka stödet till chefer kring arbetsanpassning och rehabilitering.</p> <p>Utarbeta en arbetsrutin för chefer och medarbetare kring rehabiliteringsprocessen. Denna ska bland annat förklara att medarbetare inte behöver stanna hemma vid</p>	<p>Ingen direkt kostnad</p>	<p>Rutinen utarbetas hösten 2019, utbildning och information startar från januari 2020.</p>

ohälsa, utan ohälsan prövas mot arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen.		
<p>Träning på arbetstid tio minuter per dag.</p> <p>Ett par medarbetare på varje arbetsplats får utbildning för att hålla i passen, som är enkla och utformade så att alla ska kunna vara med. Det handlar om pulshöjande aktivitet, balans och stretching.</p> <p>Instruktionsfilm läggs på intranätet.</p>	50 000 kr	Utbildningskostnad inklusive vikariekostnad för aktiverarna
<p>Ökad satsning på samtalsstöd genom företagshälsovården</p> <p>Behovet av samtal är stort. Idag bekostar personalenheten 5 samtal/person, det skulle behöva utökas till 10 samtal.</p>	50 000kr	Från och med 2020

/Monica Randelid
 personalchef