



<b>Dokumentets namn</b> Handlingsplan Minskad sjukfrånvaro 2020-2021				<b>Diarienummer</b>
<b>Beslutad av</b> Funktionsstödsnämnden	<b>Datum för beslut</b>	<b>Uppföljd</b>	<b>Reviderad</b>	<b>Version</b> 1.0
<b>Typ av dokument</b> Handlingsplan	<b>Organisation/område</b> HR			
<b>Ansvarig chef</b> Urban Funck	<b>Framtagen av</b> Malin Hansson			
<b>Ansvarig för uppföljning/revidering</b> Malin Hansson	<b>Följs upp</b> Löpande	<b>Reviderad av</b>		

## Hälsostrategi för Funktionsstödsförvaltningen

### Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro 2020-2021

I Funktionsstödsförvaltningen ser vi det hälsofrämjande arbetet som en strategisk fråga och en förutsättning för en framgångsrik verksamhet och ett hållbart arbetsliv. Hälsa är en resurs, för såväl individ som organisation. Vi skapar förutsättningar för friska, stolta, modiga och engagerade medarbetare. Tillsammans gör vi det möjligt.

Funktionsstödsförvaltningen vill minska sjukfrånvaron och skapa ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare. Funktionsstödsförvaltningen har en dryg procent högre sjukfrånvaro än Malmö stad totalt sett. 2019 var sjukfrånvaron 7,5% av totalt arbetad tid, vilket är drygt 1 procentenhet högre än Malmö Stad (6,32%)

Förvaltningens chefer behöver ha bra förutsättningar för att arbeta med såväl förebyggande hälsoarbete som rehabilitering. Förutsättningar i form av *utrymme i chefsuppdraget, kompetens i form av kunskap om Malmö stads gemensamma rehabiliteringsprocess* och *stöd från HR-avdelningen*. Förvaltningens medarbetare har också en viktig roll i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Till exempel genom att medverka i sin rehabilitering, följa rutiner för exempelvis sjukanmälan och genom att ta ansvar för sin hälsa. Alla behövs i arbetet med att göra funktionsstödsförvaltningen till en friskare arbetsplats.

#### **För att uppnå målet med minskad sjukfrånvaro behöver Funktionsstödsförvaltningen:**

Väl rustade ledare som skapar de bästa förutsättningarna för varje medarbetare att ta ansvar för arbete och hälsa.

Kunniga ledare på alla nivåer med goda förutsättningar och adekvata verktyg för att arbeta proaktivt, upptäcka risker, sätta in tidiga insatser och med tillgång till tillräckligt stöd för detta.

Rätt verktyg för att arbeta med personalhälsa, arbetsmiljö och sjukfrånvaro, identifiera risker och signalera dessa till berörda chefer.

Rutiner för att följa lagar, föreskrifter och avtal inom arbetsmiljöområdet

Kunskaper, rutiner och verktyg för att verkningsfullt reducera negativa effekter av uppkommen ohälsa hos den enskilda medarbetaren

Organisation, verktyg, stöd, förmåner och insatser som hjälper varje medarbetare att ta ansvar för den egna hälsan.

#### INSATSER FÖR MINSKAD SJUKFRÅNVARO

På kommande sidor presenteras *insatser* för en minskad sjukfrånvaro på organisations- individ- och ledarnivå.

Organisation			
Insats	Beskrivning	Ansvarig	Tidplan
Använd arbetsplats-träffarna för att arbeta med hälsa	Ta fram verktygslåda som kan användas för att arbeta med prioriterade frågor kring hälsa inom olika teman	HR-avdelningen ansvarar för att ta fram verktygslåda	Hösten 20
Säkerställ preventiva insatser vid förhöjd risk för sjukskrivning.	Vid 6 tillfällen för upprepad korttidsfrånvaro startar chef upp rehabärenden i adato och samtal hålls med medarbetaren i syfte att utreda orsaken och eventuella åtgärder, så att medarbetaren inte drabbas av ohälsa igen.	Chef	Löpande
Uppmuntra medarbetarna att använda friskvårdsbidraget	Kommunikationskampanj för att få medarbetarna att nyttja sitt friskvårdsbidrag	HR i samarbete med kommunikation	20
Teamutveckling	HR-avdelningen kan stödja i teamutveckling, både i ledningsgrupper och medarbetargrupper.	HR-avdelningen	Löpande
Kartläggning av sjukskrivningar där återgång till ordinarie arbete ej är möjligt	Kontinuerligt följa upp antalet ärenden som enligt medicinsk bedömning inte kan återgå i ordinarie arbete samt gruppera dessa ärenden enligt:  <i>Grupp 1) aktuella för arbetslivsinriktad rehabilitering</i>  <i>Grupp 2) inte aktuella för arbetslivsinriktad rehabilitering</i>	HR-avdelningen	1 ggr/ månad
Utveckla samarbetet med Försäkringskassan	Uppföljningsmöten med medarbetare, chef, HR och FK handläggare	HR avdelningen samordnar	Löpande varannan vecka
Utveckla samarbetet med företags-hälsövården	Uppföljningsmöten HR  Teckna samarbetsavtal med Feelgood	HR  HR	Fyra ggr per år  Mars 2020
Säkerställa att blanketten "Plan för återgång i arbete" används	Blanketten "Plan för återgång i arbete" som finns i Malmö stads rehabprocess ska fyllas i	Chef ansvarar för genomförandet	2ggr/år på upp-följningsmötena

	av chef och medarbetare tillsammans och skickas till försäkringskassan	HR-avdelningen ansvarar för uppföljning	
Adato-översyn	Chefer kan få stöd av respektive HR-konsult att uppdatera i Adato. Inaktuella ärenden avslutas och aktuella ärenden uppdateras	Chefer	Adato-översyn görs 2ggr/år på uppföljnings-mötena
Personalekonomi	Ta fram personalekonomiska schabloner som tydliggör de faktiska kostnader som drabbar förvaltningen i samband med sjukfrånvaro. Ett tydligare personalekonomiskt perspektiv tillför en mer nyanserad bild av vilka vinster som förebyggande åtgärder kan innebära, inte minst på längre sikt.	HR i samarbete med ekonomi	Hösten 20
Arbetsmiljö	Fördjupningsutbildning i samverkan med skyddsombud och chefer inom området arbetsskador och tillbud i förvaltningens befintliga SAM-utbildning vilken genomförs vid minst två tillfällen per år.  Obligatorisk utbildningsinsats i samverkan med skyddsombud och chefer avseende undersökning av arbetsmiljön och riskbedömning med fokus organisatorisk- och socialarbetsmiljö samt hot och våld	HR  HR	2 tillfällen/år

## Ledare

Insats	Beskrivning	Ansvarig	Tidplan
Öka kunskapen hos förvaltningens chefer kring ohälsa med	Workshop i "tidiga signaler" för att arbeta med korttidsfrånvaron	HR-avdelningen samordnar	2 ggr/år

särskilt fokus på psykisk ohälsa	och minska risken för långtidsfrånvaro		
	Workshop i "riskbruk/missbruk"	HR-avdelningen samordnar	2 ggr/år
Det viktiga samtalet	Workshop för chefer i det viktiga samtalet	HR-avdelningen samordnar	2 ggr/år
Utreda sektionschefers förutsättningar för att arbeta hälsofrämjande.	Utredning bestående av enkät samt djupintervjuer med sektionschefer för att titta på deras förutsättningar att arbeta hälsofrämjande i sitt chefsuppdrag.	HR-avdelningen	Våren 2020
Program hållbart hälsofrämjande ledarskap	Förebyggande insats för ledare inom förvaltningen i hälsofrämjande ledarskap.	HR-avdelningen i samarbete med upphandlad leverantör	Hösten 2020
Säkerställ att nya chefer har kunskap om rehabprocessen och gällande lagstiftning	Grundutbildning i Rehabprocessen och Adato ( <i>obligatoriskt för nya chefer</i> )	HR-avdelningen	2 ggr/år
Arbeta mot målet att ingen chef skall ha fler än 25 direktrapporterande medarbetare	Identifiera alla chefer med fler än 25 medarbetare	HR-avdelningen samordnar	Löpande

Individ			
Insats	Beskrivning	Ansvarig	Tidplan
Hälsogrupp	För medarbetare som befinner sig i riskzonen för sjukfrånvaro p.g.a. ohälsa. Insatserna skall vara breda – inte minst psykisk ohälsa, stress, sömn och livsstilsfaktorer måste inkluderas, och inte enbart motion.	HR-avdelningen samordnar  Företagshälsovård eller liknande expertis upphandlas för utförandet	2 ggr per år
Förebygga våld och hot i verksamheterna	Utbildning och handledning i lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik i	Respektive sektionschef	Löpande

	verksamheter där det bedöms finnas behov		
Kartläggande samtal på Feelgood - vid upprepade korttidsfrånvaro	Alla medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro ska vid behov till Feelgood för kartläggande samtal. Innan besöket på Feelgood har sektionschef ett samtal med medarbetaren, enligt rehabprocessen	Chefer	Jan – dec 2020 Följs därefter upp

