

Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro på Lasarettet i Landskrona

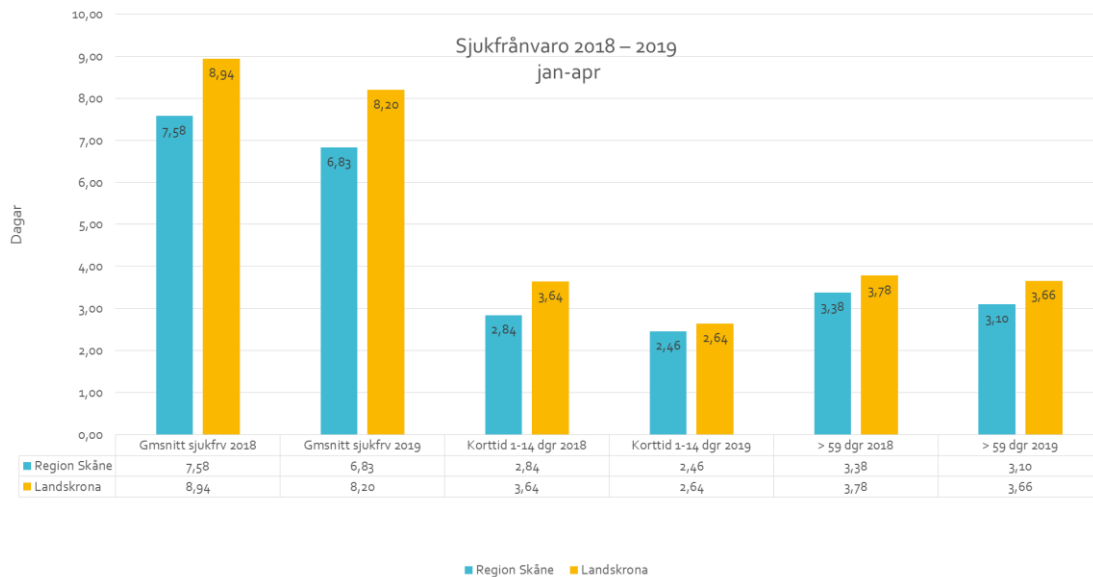
Bakgrund

Lasarettet i Landskrona har sedan några år haft en hög och successivt ökande sjukfrånvaro. Detta gäller både den korta- respektive långa sjukfrånvaron. Det är av största vikt att bryta denna negativa trend för att skapa en bättre arbetsmiljö, för att få friskare medarbetare och därmed ge bättre och tryggare vård till patienterna till en lägre kostnad.

I jämförelse med andra sjukhus inom regionen hade Lasarettet i Landskrona 2018 den näst högsta sjukfrånvaron avseende genomsnittligt antal sjukfrånvarodagar per person. För 2017 respektive 2018 gäller följande statistik för Lasarettet i Landskrona:

Helår	Genomsnittligt antal sjukfrånvarodagar per person	Snitt dag 1 – 14 per person	Snitt dag >59 per person
2017, helår	22,07	6,87	11,98
2018, helår	24,67	7,98	12,33

Sedan årsskiftet har sjukfrånvaron dock allt tydligare visat en riktning till förbättring (se tabell nedan), men nivån är fortfarande för hög så arbetet fortsätter och utvecklas under 2019 och framöver.



Sjukhusstyrelsen har med anledning av den höga sjukfrånvaron gett i uppdrag till sjukhuschefen att vid styrelsens sammanträde i juni inkomma med en handlingsplan för att minska sjukfrånvaron i enlighet med verksamhetsplanen för 2019.

Verksamhetsplanen för 2019 omnämner specifikt arbetet med rehabilitering med följande primära målsättningar:

- Under 2019 ska arbetet med rehabilitering intensifieras så att sjukfrånvaron kan minskas med två dagar per anställd och år
- Under 2019 ska verksamheten arbeta utifrån långsiktiga strategier avseende personalförsörjning

Föreliggande dokument ger en redovisning av pågående och planerade insatser för verksamhetsåret 2019 och framöver. Åtgärderna är utformade för att angripa problemet med hög sjukfrånvaro på flera sätt, allt från preventiva åtgärder till samverkan med andra aktörer och information och kommunikation i arbetsgrupperna. Åtgärderna kommer att innebära kostnader i form av rehabilitering, företagssjukvård och stöd till chefer och medarbetare, men genom detta arbete bedömer ledningen att kostnaderna på sikt kommer att minska då fler medarbetare kan vara i arbete, vilket leder till en bättre arbetsmiljö och bättre och tryggare vård för patienterna.

Det kontinuerliga förebyggande arbetet där fokus ligger på att skapa en god arbetsmiljö och där chefer kan fånga upp personer med risk för ohälsa, sjukskrivning och återsjukskrivning är också viktigt att betona.

Pågående åtgärder under 2019

Utbildning i rehab-processen i samverkan med Försäkringskassan (FK) som innefattar en dialog om fortsatt samarbete.

Frågeställning: Krävs särskilda insatser från FK och har de erforderliga resurser?

Tidplan: 20/5 – 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Region Skånes sjukfrånvaro- och rehabiliteringssystem Adato, ska användas av samtliga chefer avseende dokumentation. Adato-utbildning planeras.

Tidplan: vår/sommar 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Regelbundna enskilda uppföljningsmöten avseende sjukfrånvaro på individnivå skall hållas med varje chef minst en gång per månad. Sammanställande och ansvarig för dessa möten är sjukhusets HR-specialist.

Tidplan: Pågår.

Kostnad: Arbetstid.

Regelbunden genomgång av sjukfrånvarostatistik (genomsnittlig, kort samt lång sjukfrånvaro) på ledningsgruppsmöten samt i skyddskommitté.

Tidplan: Pågår.

Kostnad: Arbetstid.

Deltagande i pilotprojekt inom Sus ("kom tillbaka") för att återbringa långtidssjukskrivna i arbete med hjälp av medel från TLO-KT.

Tidplan: startar maj/juni 2019.

Kostnad: Inga externa kostnader; ersättning från omställningsfonden.

Ansöka om stöd för resursteam på "Suntarbetsliv" för arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Detta är ett projekt som drivs i samverkan med SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) och med de fackliga organisationerna för att arbeta för hållbara arbetsvillkor och långsiktig god hälsa.

Tidplan: Första möte 3/6 – 2019.

Kostnad: Inga externa kostnader; ersättning från omställningsfonden.

Samtliga chefer ska redovisa en plan för återgång i arbete för medarbetare som har mer än 30 dagars sjukfrånvaro. Planen ska ha ett tydligt mål; i normalfallet är målet återgång i ordinarie arbete. Olika alternativ till sjukskrivning ska utredas och bedömas. Konkreta aktiviteter ska redovisas – t.ex. utredning av arbetsförmåga, vidtagna anpassningsåtgärder, genomförda företagshälsovårdsinsatser etc.

Tidplan: Beräknas slutfört 31/8 – 2019.

Kostnad: ersättning till Previa. Kostnaden kan variera beroende på kompetens och tjänst

Rutinerna avseende sjukanmälan ska vara kända för samtliga medarbetare. Genomgång av rollfördelning och ansvar för olika delar i processen. Specifikt bedöms om rutinerna följs och om alternativ till sjukskrivning finns. Praktiskt sker en genomgång på APT (APT=arbetsplatsträff) av Medarbetarhandboken "Frisknärvaro, sjukfrånvaro och rehabilitering". APT-material har tidigare framtagits.

Tidplan: klart 30/9 – 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Ökad kunskap och kompetens angående de ekonomiska konsekvenserna av sjukfrånvaro genom utbildning av chefer (ekonom och HR ansvarar tillsammans för åtgärden).

Tidplan: planeras genomföras under september 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Samarbetet med Previa ska utvecklas genom att en dialog initieras mellan dem och enhetschefer/- verksamhetschef.

Tidplan: planeras genomföras september 2019.

Kostnad: ersättning till Previa. Kostnaden kan variera beroende på kompetens och tjänst

Ett rehabråd inrättas för att skapa kontaktytor för erfarenhetsutbyte mellan de aktörer som är involverade i rehab-processen (Previa och FK).

Tidplan: planeras till oktober 2019.

Kostnad: ersättning till Previa. Kostnaden beräknas uppgå till ca 8500 – 10000 kr exkl moms inkl förberedelsetid och efterarbete. Beräknat på kompetenserna företagsläkare och beteendevetare.

Medarbetarna ska uppmuntras att använda sina friskvårdsbidrag. En nulägesanalys görs för att fastlägga hur denna möjlighet utnyttjas idag. Information och dialog med medarbetarna sker på APT under hösten. APT-material finns tillgängligt – ”Invester i dig själv – använd friskvårdsersättningen”.

Tidplan: planeras till oktober 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Kunskapen avseende ”hälsofrämjande schemaläggning” ska ökas hos chefer, chefsstöd, schemaläggare och medarbetare vid vårdavdelningarna. Detta kunskapslyft sker delvis i samband med APT.

Tidplan: planeras till november 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Nya åtgärder 2019 – 2020

Ett arbetsmöte i hållbart och hälsofrämjande ledarskap genomförs för ledningsgruppen hösten 2019; en heldag + en halvdag. Ledningsgruppsutveckling med utgångspunkt i hälsofrämjande ledarskap baserat på arbetsmaterialet ”Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring” genomförs.

Primära frågeställningar: Vad innebär hälsofrämjande ledarskap? Vilka faktorer påverkar hälsa i arbetet?, Hur kan vi i ledningsgruppen arbeta hälsofrämjande?, Hur kan vi i ledningsgruppen samarbeta för ett hållbart arbetsliv och för att vara hållbara chefer?

Tidplan: planeras till september 2019.

Kostnad: Arbetstid.

Förvaltning Sus kommer under hösten 2019 att anställa en fysioterapeut som avses medverka i hälsofrämjande arbete i ett pilotprojekt (ett år). Arbetet kan bestå i hälsoaktivitet på APT, ge inspiration till rörelse och återhämtning samt ge expertråd avseende lyftteknik, hjälpmedelsbehov och instruktionsmaterial.

Tidplan: planeras till november 2019.

Kostnad: Täcks av förvaltningsorganisationen inom Sus.

Chefer och skyddsombud utbildas i arbetsmiljö med fokus på förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser mot arbetsrelaterad ohälsa och arbetsskador genom den HR-strategiska enhetens försorg. I dessa insatser ingår även moment som att öka kunskaperna om SAM

(systematiskt arbetsmiljöarbete) och den nya författningssamlingen (AFS) samt att öka kunskapen om vad som skapar friska arbetsplatser med hållbar hälsa.

Tidplan: genomförs 2019/2020.

Kostnad: Arbetstid.

Grupper skapas på vårdavdelningarna för reflekterande kollegiala samtal i avsikt att minska den psykiska ohälsan. Handledare inom HR utbildas under hösten.

Tidplan: startar under 2020.

Kostnad: Täcks av förvaltningsorganisationen inom Sus.

Som framgår av sammanställningen medför åtgärderna främst interna personalkostnader kopplade till dem som deltar. I några fall anlitas Previa, som då måste ersättas för sitt uppdrag enligt gällande prislista. För två av de nya åtgärderna kommer kostnaderna att täckas av förvaltningsorganisationen inom Sus.

Uppföljning av åtgärdsförslagen kommer att följas upp och återföras i samband med ekonomiuppföljningarna där sjukfrånvaron är en del av densamma.