

Analysverktyg och handlingsplan för att öka frisknärvaron

Hög sjukfrånvaro i en organisation eller enhet kan bero på olika faktorer. Arbetsgivarens ansvar att förebygga ohälsa är ett ständigt pågående arbete med både hälsofrämjande och reaktiva åtgärder (rehabilitering och andra åtgärder).

Detta verktyg ska du som chef tillsammans med din ledningsgrupp använda för att analysera din enhets sjukfrånvaro och identifiera tänkta åtgärder och strukturer för att kunna sänka sjukfrånvaron och förebygga ohälsa. Börja med att göra en analys utifrån från frågorna i verktyget. Vad beror sjukfrånvaron på? Ta sedan fram en handlingsplan med både kort- och långsiktiga åtgärder (både på kort sikt, 0-6 månader, på längre sikt 6-12 månader samt för att nå målbilden år 2020).

Hur ser sjukfrånvaron ut? Är det mest korttids- eller långtidssjukfrånvaro?

Nuvarande sjukfrånvaro (sjukfrånvaro i procent)	Målsättning på kort sikt (0-6 mån) (sjukfrånvaro i procent)	Målsättning på längre sikt (6-12 mån) (sjukfrånvaro i procent)	Målsättning för år 2020 (sjukfrånvaro i procent)



Frågor	Analys	Åtgärder på kort sikt (0-6 mån)	Åtgärder på längre sikt (6-12 mån)	Åtgärder för att nå målsättningen år 2020
<p>Medicinskt</p> <p>Följer vi rutinerna för sjukfrånvaro- och rehabiliteringsprocessen vid sjukfrånvaro? Finns det, vid behov, aktuella rehabiliteringsplaner? Förekommer regelbundna rehabiliteringsmöten?</p> <p><i>Information om sjukfrånvaro- och rehabiliteringsprocessen finns på Supportwebben.</i></p>				
<p>Arbetsmiljö – fysisk</p> <p>Finns det något i den fysiska arbetsmiljön på enheten som kan orsaka sjukfrånvaro?</p> <p><i>Brister i arbetsmiljön kan framkomma i resultat från kund – och medarbetarundersökningen, medarbetarsamtal, systematiska arbetsmiljöarbetet eller på annat sätt.</i></p>				



Frågor	Analys	Åtgärder på kort sikt (0-6 mån)	Åtgärder på längre sikt (6-12 mån)	Åtgärder för att nå målsättningen år 2020
<p>Arbetsmiljö – psykosocial</p> <p>Finns det något i den psykosociala arbetsmiljön på enheten som kan orsaka sjukfrånvaro? Hur ser ex. det kollegiala samarbetet ut?</p> <p><i>Brister i arbetsmiljön kan framkomma i resultat från kund- och medarbetarundersökningen, medarbetarsamtal, systematiska arbetsmiljöarbetet eller på annat sätt.</i></p>				
<p>Arbetsituation och/eller arbetsbelastning</p> <p>Hur ser arbetsituationen och arbetsbelastningen ut för medarbetarna?</p> <p><i>Kan framkomma i resultat från kund- och medarbetarundersökningen, medarbetarsamtal eller på annat sätt.</i></p>				



Frågor	Analys	Åtgärder på kort sikt (0-6 mån)	Åtgärder på längre sikt (6-12 mån)	Åtgärder för att nå målsättningen år 2020
<p>Organisation och ledning</p> <p>Finns det något i strukturen runt organisationen och ledningen som kan orsaka sjukfrånvaron?</p> <p><i>Kan framkomma i resultat från NMI och NKI, medarbetarsamtal eller på annat sätt.</i></p>				
<p>Privat situation</p> <p>Finns det något i medarbetarnas privata situation som orsakar hög sjukfrånvaro?</p> <p>Finns det på enheten struktur för exempelvis medarbetarsamtal, kontakt med företagshälsovården?</p>				

