

Strategi för sänkt sjukfrånvaro

– Norrmalms stadsdelsförvaltning



Om strategin

Förvaltningens strategi för sänkt sjukfrånvaro beskriver de åtgärder som Norrmalms stadsdelsförvaltning ska vidta för att sänka sjukfrånvaron. Chefer har ett ansvar för att se till att strategin omsätts i handling och ska årligen ta fram handlingsplaner kopplade till strategin – först då blir strategin ett redskap och inte bara ett dokument.

Strategin är framtagen i facklig samverkan i förvaltningsgruppen.

Strategin gäller till och med år 2015.

2013-06-11

*Förvaltningsgruppen
Norrmalms stadsdelsförvaltning*

Övergripande mål

Stockholms stad har ett mål om att sänka sjukfrånvaron till totalt 4,4 procent.

Strategier – vägen mot mål

Strategin är det långsiktiga tillvägagångssättet som svarar på frågan **hur** vi ska nå det övergripande målet att sänka sjukfrånvaron. Förvaltningen har två prioriterade strategier:

1. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olyckfall förebyggs och att tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

- Skapa bra psykosocial arbetsmiljö där medarbetarna upplever en **god stämning, stöd från kollegor och goda relationer mellan chef, medarbetare och kollegor.**
- **Säkerställa att medarbetarna har en bra fysisk arbetsmiljö i syfte att förebygga arbetsskador.** Långvarig exponering för obekväma arbetsställningar, ensidigt repetitivt arbete och tunga lyft ökar risken för ohälsa.
- **Chefer har en central roll för att sjukfrånvaron sjunker.** Ledarskapet ska vara kommunikativt och leda till nya insikter, delaktighet, engagemang och helhetssyn hos medarbetarna. Det ska också ge ramar, skapa trygghet och ge tydlighet kring uppdrag och mål. Ledarskapet ska utövas genom dialog som gör medarbetare medvetna om sin potential och sina utvecklingsmöjligheter. Dessutom ska ledarskapet stötta medarbetarens egen förmåga till problemlösning, ansvarstagande och utveckling.
- **Medarbetare som har möjlighet att utvecklas, ta ansvar och påverka sitt arbete leder till nöjdare kunder, en god arbetsmiljö – och att medarbetarna känner sig friskare.** Därför ska chefer främja ett aktivt medarbetarskap. För medarbetare som upplever att de har ett arbete med höga krav men små förutsättningar för inflytande och få utvecklingsmöjligheter kan hälsan påverkas negativt

- **Ledarskapet ska göra det möjligt för medarbetare att vara delaktiga i lean-arbetet.** Då får medarbetarna vara med och påverka utvecklingen av verksamheten och möjlighet till egen utveckling, vilket har positiv inverkan på hälsan.

2. Aktiv rehabilitering

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla medicinska, psykologiska, sociala och arbetslivsinriktade åtgärder som ska hjälpa medarbetare som är sjuka eller skadade att få tillbaka sin arbetsförmåga och kunna återgå i arbete.

- Följa Stockholms stads rehabiliteringsprocess. Processen finns på intranätet och de viktigaste punkterna är att chefen ska:
 - planera och genomföra anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder
 - efter samråd med medarbetaren lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att klargöra behovet av rehabilitering
 - hålla regelbunden kontakt med medarbetaren så länge medarbetaren är sjukskriven
 - aktivt följa upp sjukfrånvaro och anmäla arbetsskador.

Dessutom ska medarbetaren aktivt delta i sin rehabilitering.