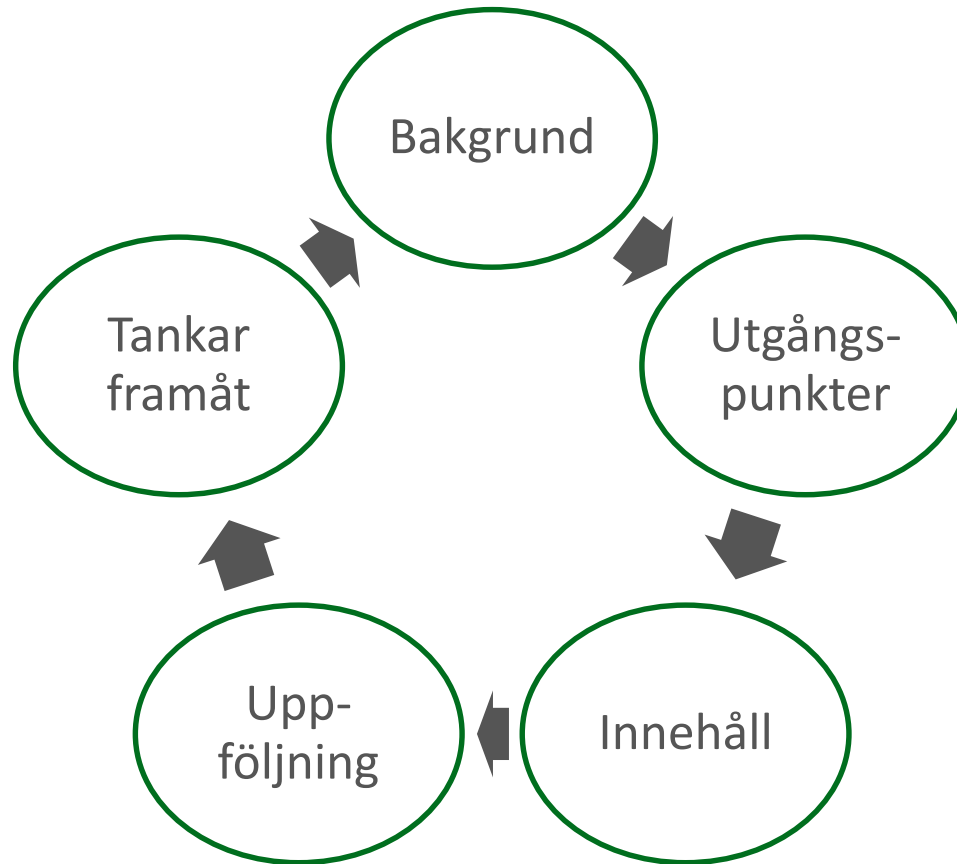


Parternas avsikter bidrar till ett samlat grepp i Umeå kommun



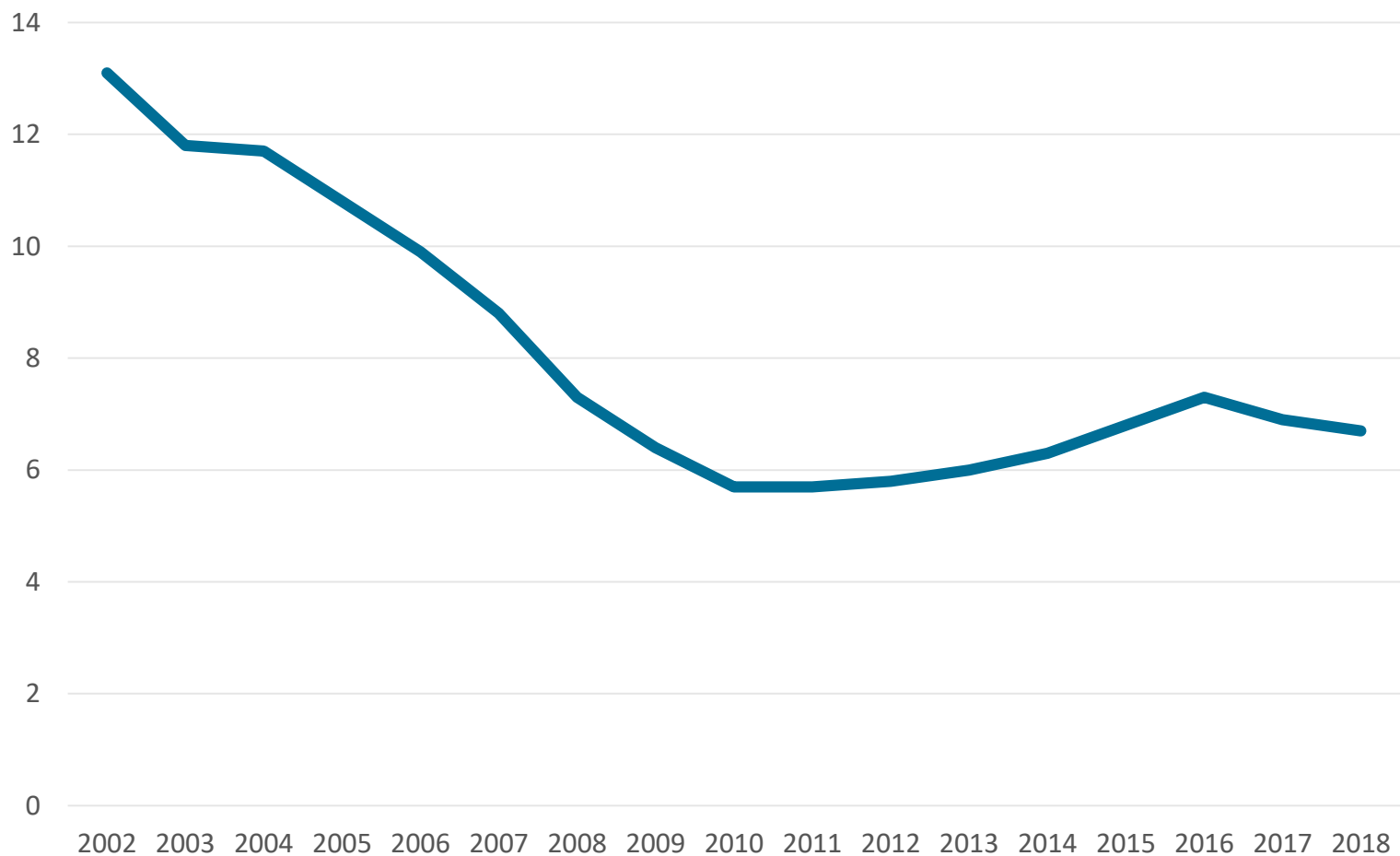


Handlingsplan 2017-2020



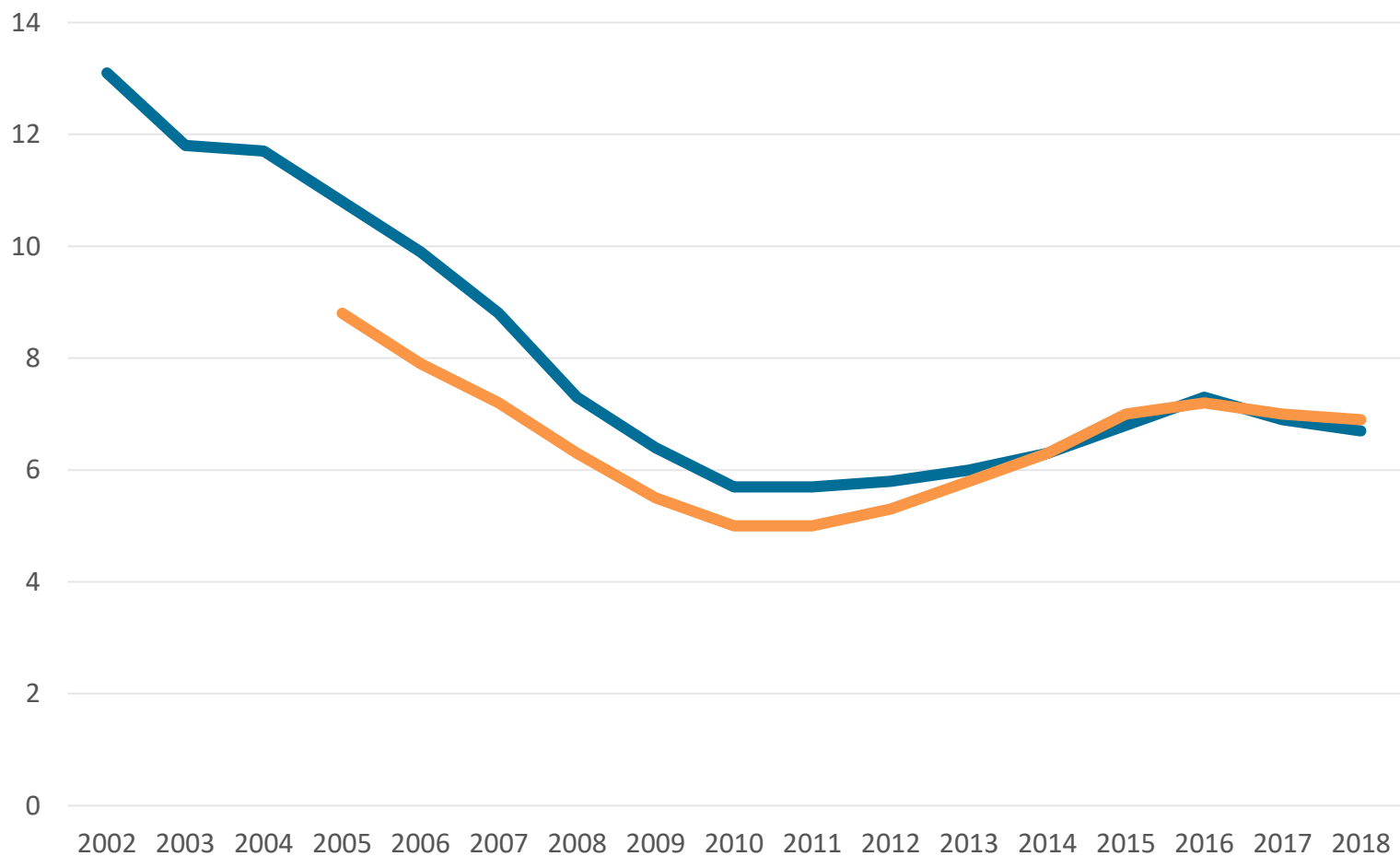
Sjukfrånvaro, Umeå kommun

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning. Procent



Sjukfrånvaro, Umeå kommun vs alla kommuner

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning. Procent



Insatser fram till 2016

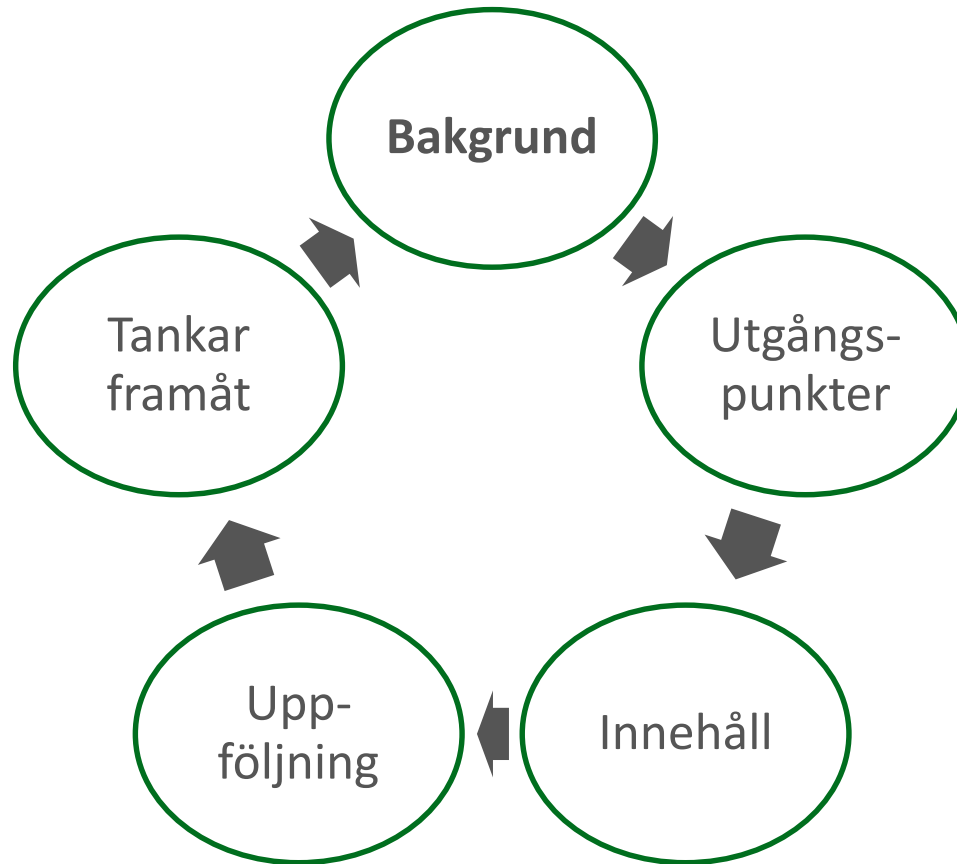
Bra grejer

- Fortlöpande arbetsmiljöutbildning för alla chefer och skyddsombud
- Regelbunden dialog med huvudskyddsombud
- Hälsöfrämjande och förebyggande fokus
- Nära samarbete med företagshälsovården och Försäkringskassan

Kunde varit bättre

- Långsiktighet
- Systematik
- Beställning från högsta ledningen
- Organisatorisk nivå

Handlingsplan 2017-2020



Läget 2016

Ökning av sjukfrånvaron sedan 2012

Stora skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor har betydligt högre sjukfrånvaro och lägre andel långtidsfriska än män

Psykisk ohälsa är den vanligaste sjukskrivningsorsaken

Beslut 2016

Att ge personalfunktionen i uppdrag att upprätta en långsiktig strategi med målet att öka andelen långtidsfriska och minska sjukfrånvaron

Inriktning

En **långsiktig strategi** för att **öka hälsan och minska sjukfrånvaron**.

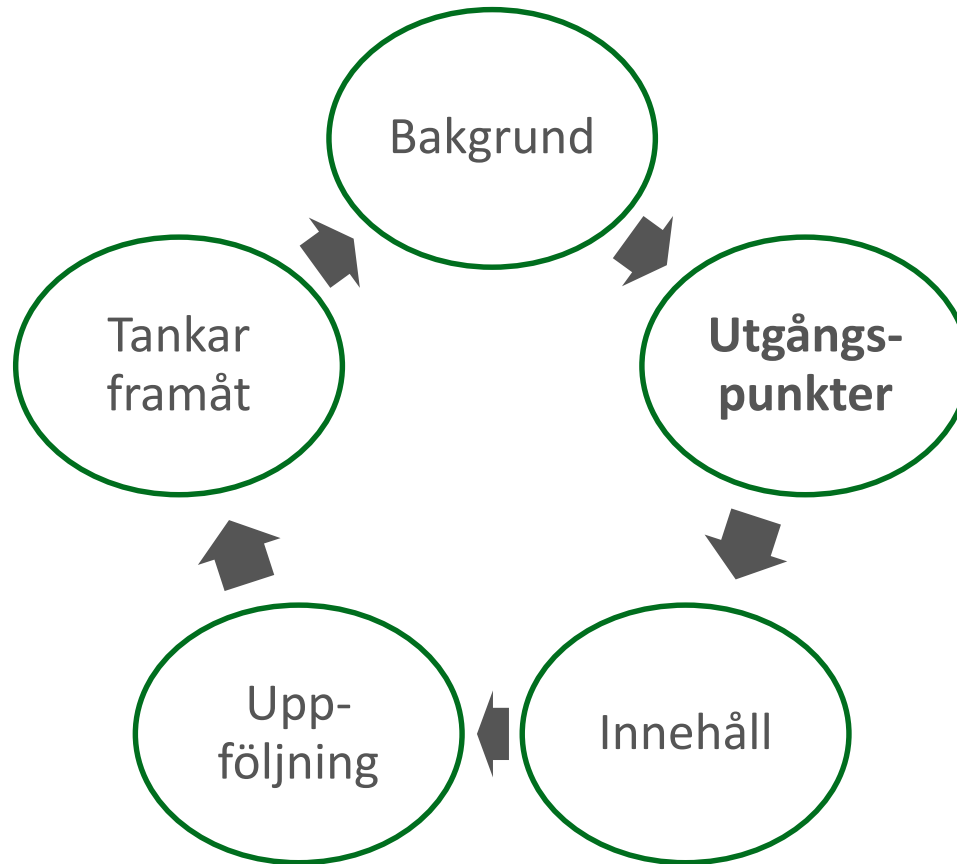
Insatserna ska baseras på **aktuell forskning** och särskilt uppmärksamma **kvinnors hälsa** respektive **den psykiska ohälsan**.

Insatserna ska i högre grad än hittills ligga på den **organisatoriska nivån**, och något mindre på grupp- och individnivå.

Insatserna ska bygga på fakta och utgå från **verksamheternas behov**.

Utvecklingsarbetet ska ledas och drivas i **ordinarie ledningsstruktur** som en naturlig del i det dagliga arbetet.

Handlingsplan 2017-2020



Parternas avsiktsförklaring

Aktuell forskning

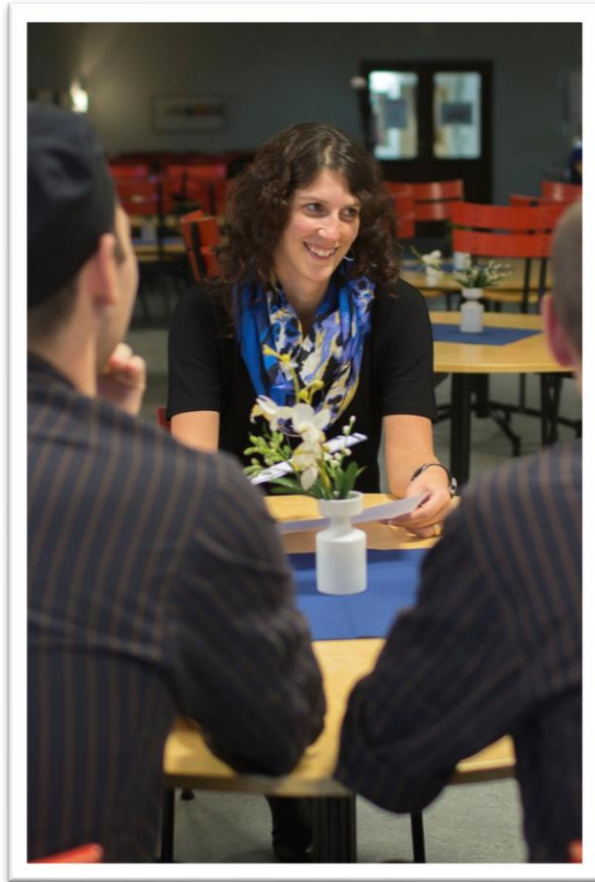
Interna styrdokument

Resultat från Medarbetarenkät 2016

Resultat från Uppföljningsdialog 2016



Syfte



Ge närmaste chef en bild över viktiga arbetsuppgifter som hen har när det gäller att skapa förutsättningar för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro.

Skapa ökad förståelse för de förutsättningar som första linjens chef upplever.

Ge kunskap om vilka rutiner som behöver utvecklas och vilka insatser som behöver prioriteras.

Friskfaktorer

Närvarande ledarskap

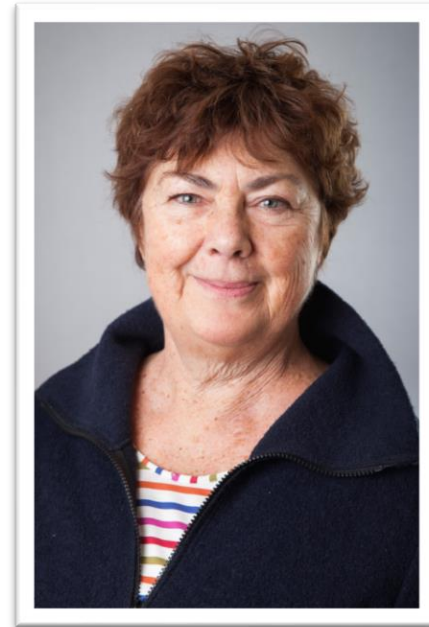
Systematiskt arbetsmiljöarbete

CHEFiOS

Chefskap Hälsa Effektivitet Förutsättningar i Offentlig Sektor

Fem förutsättningar för ett hållbart ledarskap:

- att uppdraget är avgränsat
- att kommunikationen fungerar både uppåt, nedåt och åt sidorna
- att man får stöd, såväl administrativt som praktiskt
- att det finns tillit och att man blir lyssnad till så att det går att diskutera när det uppstår diskrepans mellan mål och medel
- att man inte har för många medarbetare under sig



Annika Härenstam,
professor emerita,
Göteborgs universitet



Systematiskt arbetsmiljöarbete, OSA

- 17 påståenden, skala 1-6

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

- 4 påståenden, ja/nej

Närvarande ledarskap

- 9 påståenden, skala 1-6
- 1 öppen fråga

Chef värderar, personalkonsult vägleder och dokumenterar

Exempel på påståenden, SAM och OSA

Introduktion av nya medarbetare genomförs enligt kommungemensam rutin eller rutin med motsvarande innehåll.

Jag har regelbundna **arbetsplatsträffar**, eller träffar med motsvande innehåll, enligt intentionerna i samverkansavtalet.

Jag hjälper medarbetarna att **prioritera arbetsuppgifter** vid hög arbetsbelastning.

Jag vidtar åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är **starkt psykiskt påfrestande** leder till ohälsa hos medarbetarna.

Jag vidtar åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till **kränkande särbehandling**.

Riskbedömning och **handlingsplan** inkl. uppföljning görs regelbundet utifrån det som framkommit om den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön samt inför förändringar i verksamheten.

Exempel på påståenden, arbetsmiljöfördelning

Min chef har under de senaste 12 månaderna **gått igenom/följt upp fördelningen** av de arbetsmiljöuppgifter jag ansvarar för.

Jag har **skrivit under** Blankett för fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer.

Jag har tillräckliga **kunskaper, resurser och befogenheter** för de fördelade arbetsmiljöuppgifterna.

Jag är medveten om skyldigheten att **returnera** arbetsmiljöuppgifter jag inte har kunskap, resurser eller befogenheter att vidta.

Exempel på påståenden, ledarskap

Jag upplever mitt chefsuppdrag som tydligt.

Jag upplever att dialogen med mina medarbetare fungerar väl.

Jag kommunicerar återkommande de mål som gäller för vår verksamhet.

Jag följer upp och ger återkoppling på medarbetarnas prestationer och resultat.

Jag upplever att dialogen med min närmaste chef fungerar väl.

Jag upplever att det finns ömsesidig tillit och lyhördhet mellan mig och min närmaste chef.

Jag kan diskutera med min närmaste chef om mål och medel inte går att förena.

Jag upplever att jag får tillräckligt stöd med administrativa rutinuppgifter för att klara mitt uppdrag.

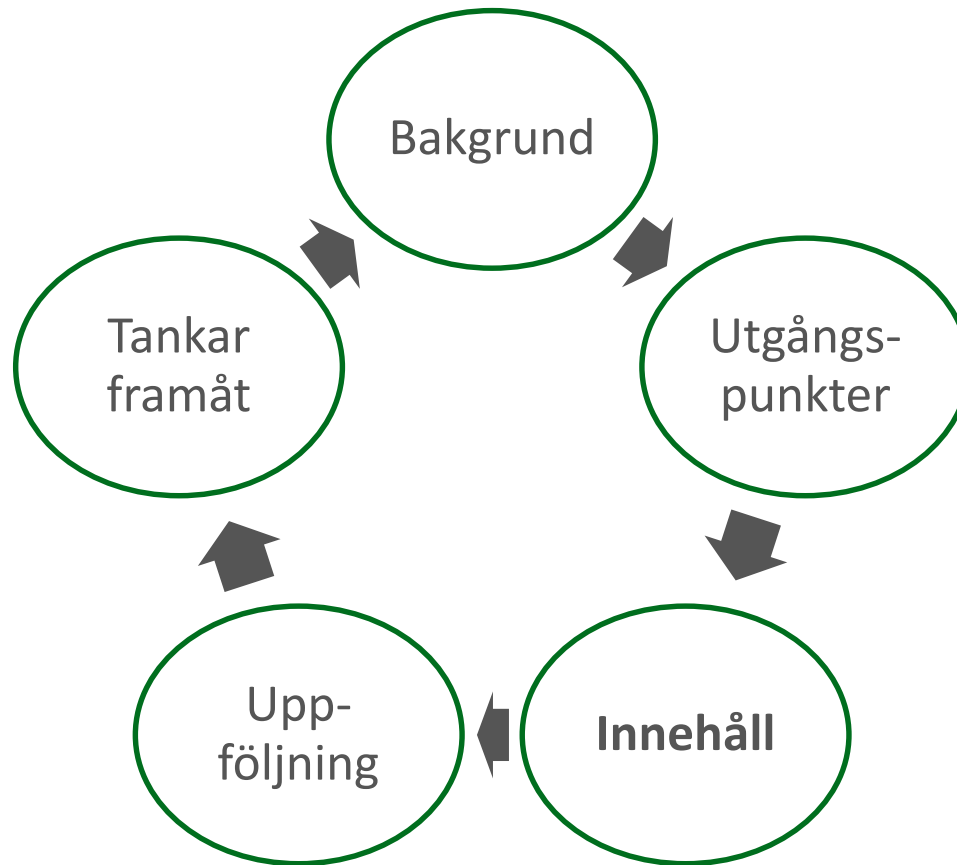
Jag upplever att antalet underställda medarbetare är rimligt för att kunna utföra mitt uppdrag.

Dialog
+
Webformulär

=

15. Riskbedömning och handlingsplan inkl. uppföljning görs regelbundet utifrån det som framkommit om den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön samt inför förändringar i	● 4,6
16. Rehabilitering genomförs enligt utarbetad process (Adato).	● 5,4
17. Vid behov anlitas företagshälsovården i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering.	● 5,6
22. Jag upplever mitt chefsuppdrag som tydligt.	● 4,7
23. Jag upplever att dialogen med mina medarbetare fungerar väl.	● 5,1
24. Jag kommunicerar återkommande de mål som gäller för vår verksamhet.	● 4,8
25. Jag följer upp och ger återkoppling på medarbetarnas prestationer och resultat.	● 4,6
26. Jag upplever att dialogen med min närmaste chef fungerar väl.	● 4,8
27. Jag upplever att det finns ömsesidig tillit och lyhördhet mellan mig och min närmaste chef.	● 5,0
28. Jag kan diskutera med min närmaste chef om mål och medel inte går att förena.	● 5,3
29. Jag upplever att jag får tillräckligt stöd med administrativa rutinuppgifter för att klara mitt uppdrag.	● 3,5
30. Jag upplever att antalet underställda medarbetare är rimligt för att kunna utföra mitt uppdrag.	● 4,1
32. Jag upplever att den här dialogen varit meningsfull utifrån min roll som chef.	● 5,2
TOTALT	4,9

Handlingsplan 2017-2020



Huvudområden

Närvarande
ledarskap

Systematiskt
arbetsmiljöarbete

Tidiga insatser
och rehabilitering

Närvarande ledarskap

Genomföra stadsdirektörens Färdplan Ledningsstruktur som innehåller insatser för chefsförsörjning, likvärdiga förutsättningar för chefer samt riktmärke för antal medarbetare per chef.

- Se parternas avsiktsförklaring, 9.1 och 9.3.
- Enligt professor Annika Härenstam, bl.a. ansvarig för forsknings- och utvecklingsprojektet Chefios, är detta viktiga förutsättningar för ett hållbart och närvarande ledarskap.
- Uppföljningsdialog 2016: Jag upplever att antalet underställda medarbetare är rimligt för att kunna utföra mitt uppdrag.
Medelvärde: 4,1.

Närvarande ledarskap

Fortsätta arbetet för att tydliggöra chefernas administrativa uppgifter och förbättra det administrativa stödet samt tydliggöra roller och ansvar mellan verksamhet och stödfunktioner, t.ex. fastighet och personal.

- Enligt professor Annika Härenstam, Göteborgs universitet, är detta viktiga förutsättningar för ett hållbart och närvarande ledarskap.
- Uppföljningsdialog 2016: Jag upplever att jag får tillräckligt stöd med administrativa rutinuppgifter för att klara mitt uppdrag.

Medelvärde: 3,5

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning, inkl. OSA-föreskriften, integreras i Introduktionsutbildning för nya chefer och erbjuds redan anställda chefer.

- Se parternas avsiktsförklaring, 9.3.
- Uppföljningsdialog 2016: Tydliggörande av vad som ska utföras och vilka resultat som ska uppnås samt hjälp till medarbetare att prioritera vid hög arbetsbelastning var de områden som cheferna prioriterade i andra och tredje hand. Detta är krav på arbetsgivaren enligt OSA-föreskriften.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Utbildning för chefer och tydliggörande av rutiner när det gäller riskbedömning.

- Enligt SAM-föreskriften ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.
- Uppföljningsdialog 2016: Riskbedömning är det område som flest chefer prioriterat.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med stöd av FAS verktyg utarbeta ett upphandlingsunderlag för ny företagshälsovård som ligger i linje med parternas intentioner om ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro.

- Se parternas avsiktsförklaring, 9.4.

Riktade utbildnings- och informationsinsatser om risk- och friskfaktorer till den politiska ledningen.

- Se parternas avsiktsförklaring, 9.1.

Tidiga insatser och rehabilitering

Genomgång av samtliga ärenden med sjukfrånvaro överstigande ett år.

- Antalet ärenden överstigande ett år har ökat och sjukfrånvaron för dag 91 och uppåt ökade mest under 2016.

En revidering av processövergången mellan rehabilitering och personalplanering genomförs för att underlätta ny placering/omställning.

- Enligt kommunens rehab-konsulter är detta idag ett hinder för den fortsatta processen.
- Se parternas avsiktsförklaring, 9.7.

Tidiga insatser och rehabilitering

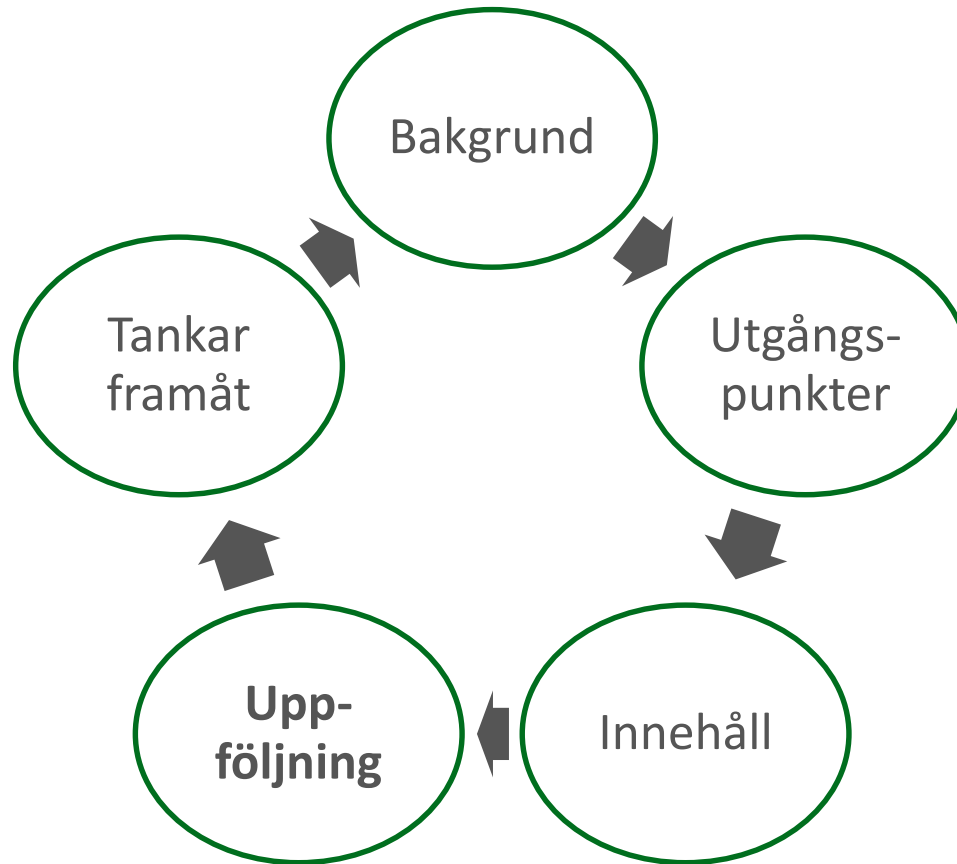
Alla tidiga och rehabiliterande insatser dokumenteras i Adato.

- Vid uppföljning av 2016 års siffror har det visat sig att alla ärenden inte dokumenteras enligt utarbetad rutin.

Fr.o.m. 2017 redovisas kostnader för sjukfrånvaro på kommun-, nämnds- och verksamhetsnivå och arbetsmiljöbokslut införs.

- Se parternas avsiktsförklaring, 9.1.

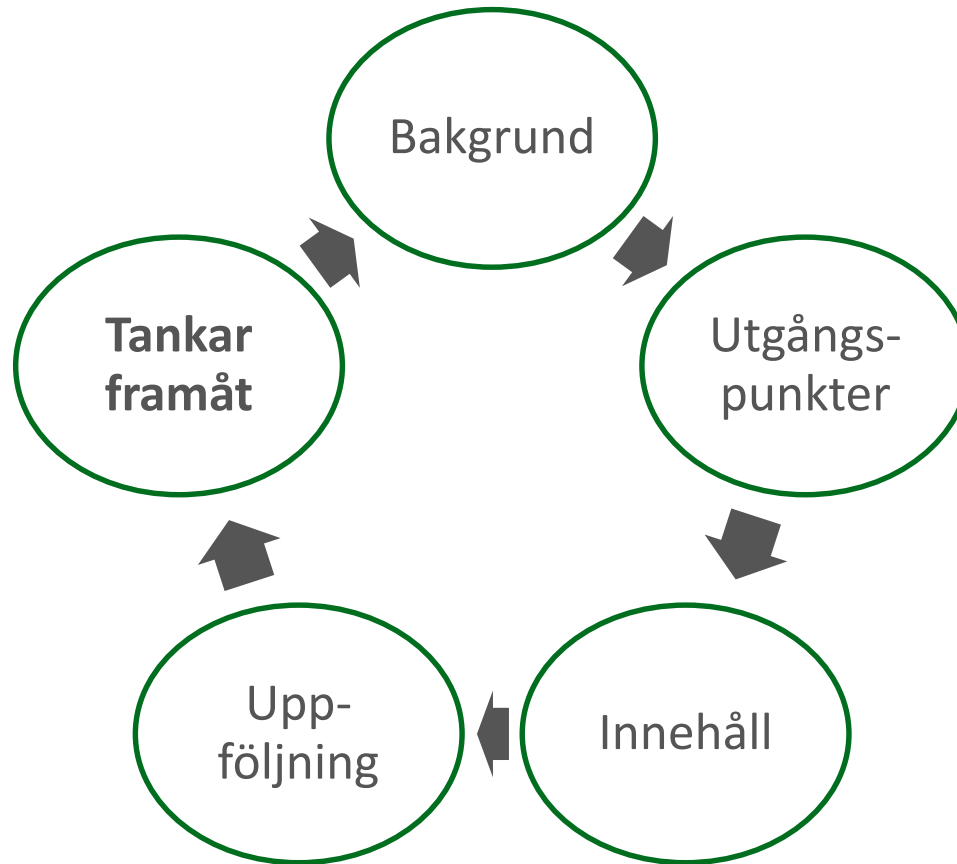
Handlingsplan 2017-2020



Fortlöpande avstämning



Handlingsplan 2017-2020



Våra insatser 2016-2019

Bra grejer

- Parternas avsiktsförklaring
- OSA-föreskriften
- Stort engagemang från många politiker och chefer
- Bättre förståelse för chefernas förutsättningar
- Lärande för både verksamheterna och personalfunktionen

Kunde varit bättre

- Uthållighet
- Följa fattade beslut
- Ännu närmare dialog med verksamheterna
- Tydligare roller och ansvar
- Dialog och beslut om resurser



Kvalitetssäkra grundspelet

Minimera projekt utanför
ordinarie verksamhet

Utgå från det vi vet
främjar hälsa

Välkomna att höra av er!

Patrik Carlsson, chef Arbetsmiljö och hälsa

patrik.carlsson@umea.se

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

fredrik.aberg@umea.se

UMEÅ
KOMMUN