



2019-01-02

Handlingsplan för kommungemensamma aktiviteter inom hälso- och arbetsmiljöområdet 2019

Ett hälsofrämjande arbetssätt ökar frisknärvaro och minskar sjukfrånvaro. Genom att satsa på förebyggande insatser och skapa en hälsofrämjande arbetsplats förbättras hälsan och välbefinnandet bland medarbetarna. Hälso- och arbetsmiljöarbetet i Lilla Edets kommun skall främja en trygg arbetsmiljö och en sund livsstil för kommunens medarbetare samt stimulera det individuella ansvaret för den egna hälsan. Hälsoprogrammet tillsammans med Arbetsmiljöpolicyn är vägledande för kommunens aktiviteter inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

Central samverkansgrupp (CSG) ställde sig bakom denna handlingsplan 2019-01-07.

Ett aktivt hälsoarbete hjälper medarbetare till insikten att de själva kan påverka sin hälsa och sitt välbefinnande. Det avgörande steget måste tas av medarbetaren, men kommunen, via cheferna, kan skapa så bra förutsättningar som möjligt. För att nå och motivera varje enskild medarbetare till att delta i hälsoarbetet måste hela kommunen genomsyras av en strukturerad ambition att främja hälsa.

I Lilla Edets kommun utgår aktiviteter inom hälso- och arbetsmiljöområdet från tre olika perspektiv

- Ett hälsofrämjande perspektiv som syftar till att bibehålla, öka och utveckla hälsan
- Ett förebyggande perspektiv som syftar till att undvika risker och ohälsa
- Ett rehabiliterande perspektiv som syftar till att behandla och lindra en redan uppkommen skada

Det är viktigt att det råder balans mellan hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande aktiviteter, samt att aktiviteterna överensstämmer med uttalade behov och vald färdriktning för kommunens systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete. Målet är att tillsammans med olika strategiska partners, t ex företagshälsovården och Försäkringskassan, förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv för alla anställda i Lilla Edets kommun.

Hälsofrämjande aktiviteter 2019

Driva

Personalavdelningen driver det övergripande strategiska hälso- och arbetsmiljöarbetet i kommunen gentemot tjänstemän och politiker.

Stödja

Personalstrateg stödjer det pågående arbetet ute i verksamheterna genom att delta vid APT, planering och uppföljning av hälsoinsatser/aktiviteter etc.

Marknadsföra

Personalavdelningen marknadsför hälsoområdet i kommunen, t ex via intranät, informationsträffar och via hälsoinspiratörer.

Friskvårdsbidrag

Kommunens anställda erbjuds årligen 500 kronor till motion och friskvård. Bidraget kan utgå till aktiviteter som motionskort, massage, chi gong, kostrådgivning m.m. Aktiviteten ska främja hälsan och kan med fördel utföras gemensamt i arbetsgruppen. Det är skatteverkets riktlinjer som är styrande avseende vilka aktiviteter bidraget kan användas till. Från och med januari 2019 kommer Lilla Edets kommun digitalisera friskvårdsbidraget med ePassi. Detta innebär att den gamla rutinen med att lämna in blanketter med kvitto inte gäller längre. Som anställd nyttjar man istället sitt friskvårdsbidrag genom ePassis app i telefonen eller via dator. Personalavdelningen informerar om ePassi till kommunens chefer, hälsoinspiratörer samt via intranätet.

Hälsofrämjande aktiviteter

Personalstrateg organiserar och samordnar hälsofrämjande aktiviteter för alla kommunens anställda efter behov, intresse och förutsättningar. Utbudet presenteras vår- och hösttermin via hälsoinspiratörer, chefer och intranät och marknadsförs till samtliga anställda, oavsett anställningsform. De hälsofrämjande aktiviteterna ska i möjligaste mån vara kostnadsfria eller rabatterade. Syftet med aktiviteterna är att väcka intresse och ge medarbetaren möjlighet att prova på aktiviteter som bidrar till att utveckla och bibehålla en god hälsa både fysiskt och psykiskt. Aktiviteterna sker utanför arbetstid, om de inte ingår som en del av APT, utvecklingsdag etc. Under 2019 finns bland annat möjligheten att träna yoga, funktionell träning i Slottsparken (2ggr/vecka), och att bli rök- och snusfri. Personalavdelningen har sedan tidigare etablerade kontakter med Anytime fitness och STC gällande samarbete och erbjudanden till Lilla Edets kommuns medarbetare.

Workshops

Frukostworkshops för chefer startades av personalavdelningen under 2016 och har visat sig vara uppskattade av kommunens chefer. Workshopstillfällena syftar till att ta upp aktuella ämnen bl.a. inom hälso- och arbetsmiljöområdet, samt ge chefer tillfällen till att mötas, diskutera och reflektera. Personalavdelningen kommer att fortsätta med dessa träffar även under 2019.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratörerna fungerar som en viktig vardagsmotor för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen, eftersom de ständigt befinner sig i verksamheten och successivt kan göra sin chef och sina arbetskamrater uppmärksammade på det hälsofrämjande perspektivet. De är arbetsplatsens inspiratörer och idégivare inom hälsoområdet. Hälsoinspiratören är även en viktig länk mellan personalavdelningen och den egna arbetsplatsen, som en förmedlare av idéer och information däremellan. Personalstrateg samordnar hälsoinspiratörernas arbete och anordnar regelbundet centrala nätverksträffar, minst 4 ggr/år. Teman på nätverksträffarna varierar i förhållande till vad som är aktuellt för kommunen att arbeta med eller hur behovet ser ut. I december 2018 hade Lilla Edets kommun 45 hälsoinspiratörer som representerar samtliga fyra förvaltningar. Målet är att varje arbetsplats skall ha minst en hälsoinspiratör.

Under våren 2019 kommer ett flertal medarbetare i Lilla Edets kommun bli utbildade hälsoinspiratörer, då ESF-projektet "HälsoGREppet" i steg två är inriktat på gemensamma träffar med chef, hälsoinspiratör och skyddsombud (läs mer om HälsoGREppet nedan). Chef på respektive arbetsplats avgör vem som skall gå på hälsoinspiratörsutbildningen som personalstrategen anordnar (den 10/4 och 2/5).

Hälsoprofilbedömning (HPB)

En hälsoprofilbedömning syftar till att göra individen medveten om livsstilens betydelse för hälsan. Genom samtalet får medarbetaren en bild av sina hälsovanor och hälsoupplevelser och motiveras till att eftersträva positiva förändringar. Dels genom möjligheten att upptäcka och förebygga fysisk och psykisk ohälsa i ett tidigare skede, samt att få bättre förutsättningar för att främja och utveckla hälsa på sikt. Hälsoprofilbedömningar kan med fördel användas ur ett hälsofrämjande perspektiv, och kan genomföras av personalstrateg. På gruppnivå ger hälsoprofilbedömningar en bild över arbetsgruppens nuläge. Det utgör utgångspunkten för chef och medarbetare att gemensamt utveckla mål, och handlingsplaner för hälsoarbetet på arbetsplatsen etc. HPB används även i rehabiliteringsprocesserna.

HälsoGREppet

Lilla Edets kommun har blivit beviljad ekonomiska medel via ESF, Europeiska socialfonden, till två olika projekt som kommer att pågå mellan 2018 – 2020. Projektet "HälsoGREppet" är i samverkan med GR-kommunerna och projektet "Friska Vindar – Hållbart arbetsliv" är i samverkan med Samordningsförbundet Trollhättan/Lilla Edet/Grästorp, se vidare under Rehabiliterande aktiviteter.

HälsoGREppets projektmål är att förhindra sjukskrivningar som orsakas av psykisk ohälsa och delmålen är:

1. Att utveckla rehabiliteringsprocesser genom att ta fram en analysmodell
2. Att stärka samverkan mellan olika aktörer som är involverade i rehabiliteringsprocessen
3. Att öka chefers kunskap om ledarskapets betydelse för hälsa
4. Att öka medvetenheten och kunskapen bland medarbetare och chefer kring den egna hälsan och framgångsrika insatser på arbetsmiljöområdet.

Punkt tre och fyra är insatser som kommer att genomföras ur ett hälsofrämjande perspektiv och Lilla Edets kommuns lokala projekt kommer att delas upp i två delar.

Del ett i projektet innebär att kommunens alla chefer i Lilla Edets kommun går utbildning i UL – Utvecklande Ledarskap. I december månad 2018 har 27 chefer gått utbildningen.

UL uppmärksammar kommunens chefer och deras betydelse för hela verksamheten. UL stödjer chefens utveckling genom ökad kunskap/medvetenhet och stimulerar ledarbeteenden som påverkar såväl medarbetare som chefen själv. Genom att satsa på UL för kommunens alla chefer får också cheferna en gemensam grund att stå på, vilket också ger en ökad trygghet och förbättrad "vi anda".

Del två i projektet, som startade ht -18 och fortsätter under hela 2019, är satsningen på en trestegsutbildning inom Hälsofrämjande arbetsplats, där gemensamma föreläsningar och workshops arrangeras för "triaden" chef, skyddsombud och hälsoinspiratör. Målet är att med en gemensam hälsogrund upprätta handlingsplaner för ett hälsofrämjande arbete i vardagen. Upplägget ses som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Förebyggande aktiviteter - fortsatt prioriterat område under 2019

Sjukfrånvaron avseende tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning i Lilla Edets kommun under perioden januari – augusti 2018 var 7,6 % jämfört med 7,0 % samma period 2017. (Motsvarande siffra GR 7,9 %.) Högst sjuktal i Lilla Edet finns bland personal inom vård och omsorg. (Källa Nyckeltal Personalhälsa, Tertiäl 2)

I och med att sjukfrånvaron ökar ser vi som arbetsgivare vikten av att fortsätta prioritera det förebyggande arbetet även under 2019.

Under 2018 har personalavdelningen arbetat aktivt med tidiga insatser för att förebygga sjukfrånvaro. Det är viktigt att varje chef är medveten om sjukfrånvarostatistiken i sin egen verksamhet och startar en rehabiliteringsutredning för sin medarbetare i ett så tidigt skede som möjligt. Personalstrateg har under 2018 fortsatt med utbildningar till nya chefer i rehabiliteringsverktyget Adato. Adato är ett sjukfrånvaro- och rehabiliteringsverktyg som hjälper chefer och personalavdelningen att kontrollera sjukfrånvaro, signalerar när ett rehabiliteringsärende skall påbörjas, ger dokumentationsstöd, övergripande översikt och uppföljningsmöjligheter. Under 2019 kommer chef att få en signal via Adato (d v s ett mail) redan när medarbetaren varit sjuk 4 gånger under senaste 12-månadersperioden. Tidigare har signalen kommit vid 6 gånger.

Personalstrateg deltar även i starten av rehabiliteringsutredningar i samband med ökad korttidsfrånvaro. Vid dessa rehabiliteringsutredningar kan vid behov en hälsoprofilbedömning erbjudas av personalavdelningen. Chef, medarbetare och personalstrateg gör en bedömning om en hälsoprofilbedömning är aktuell.

Då tidiga insatser har stor betydelse för att förebygga sjukfrånvaro kommer personalstrateg att även fortsättningsvis under 2019 att medverka vid starten av rehabiliteringsutredningar kopplade till s k korttidsfrånvaro.

Informera, utbilda och följa upp sjukfrånvaro

För att förebygga ohälsa krävs kunskaper och effektiva metoder att arbeta med. För att få kunskaper och ökad omvärldsbevakning finns personalavdelningen representerad i ett nätverk i GR, som tar fram en gemensam rapport kring nyckeltal kopplat till hälsoområdet. Personalavdelningen följer upp och presenterar sjukfrånvaro och andra nyckeltal på kommun- och förvaltningsnivå i mars/april varje år. Syftet är att skapa en ökad medvetenhet och kunskap om den aktuella situationen för att kunna genomföra riktade insatser i ett så tidigt skede som möjligt.

Uppdatera och informera

Personalavdelningen informerar och utbildar chefer i gällande rutiner och policys. Under 2019 kommer Policy för arbetsmiljö att ses över och uppdateras. Representanter till en förberedande arbetsmiljögrupp till CSG (arbetsgivare och arbetstagare) har utsetts för att ta fram ett förslag på uppdatering av arbetsmiljöpolicy.

Aleforsstiftelsen är en samarbetspartner i rehabilitering kring alkoholärenden, vilken kommunen har avtal med. Lilla Edets kommun har möjlighet att få rådgivning och chefshandledning i frågor som rör risk-/missbruksproblematik. Vid fyra tillfällen per år har Aleforsstiftelsen en utbildning som heter Arbetsplatsprogrammet. Till dessa träffar har vi åtta

fria platser per år till vårt förfogande. Personalavdelningen samordnar anmälan till denna utbildning, då både arbetsgivarrepresentanter som fackliga erbjuds platserna.

Samverka

Personalavdelningen samarbetar med Försäkringskassan och Företagshälsovården Avonova i syfte att stärka strategiska insatser för att förebygga ohälsa i kommunen. Regelbundna avstämningsmöten med våra samverkanspartners ger oss också en ökad omvärldsbevakning, hur det ser ut i andra kommuner/regioner och hur andra arbetar inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

Medarbetarundersökning

Under hösten 2018 har Lilla Edets kommun genomfört en ny medarbetarundersökning. Resultatet från denna medarbetarundersökning kommer under våren 2019 att jämföras med medarbetarundersökningen från 2016. Upplägget är att det vartannat år kommer att genomföras medarbetarundersökningar för att följa upp hur arbetsmiljön utvecklas över tid. Målet med medarbetarundersökningen är att resultatet skall vara ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet som varje chef bedriver tillsammans med sina medarbetare.

Syftet med undersökningen är att få ökade kunskaper om hur medarbetare upplever sitt arbete och sin arbetsplats för att tillsammans utveckla en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats.

Utbildningar

Personalavdelningen genomför årligen ett flertal utbildningar inom hälso- och arbetsmiljöområdet, senast med temat samverkan. Under 2019 kommer personalavdelningen i samarbete med Avonova genomföra flera arbetsmiljöutbildningar, grundläggande och utbildningstillfällen med fördjupning inom vissa teman inom arbetsmiljöområdet.

LISA – digital hantering av kommunens tillbud och arbetsskador

Under våren 2019 kommer IT-systemet LISA implementeras för kommunens chefer och medarbetare. Anmälan av ett tillbud eller en arbetsskada görs digitalt i LISA av medarbetare och berörd chef ser automatiskt händelsen i systemet. Chef kan följa och åtgärda inkomna händelser direkt. Systemet omfattar även handlingsplaner, ger en överblick över åtgärder som gjorts mm. Manualer för LISA (för både medarbetare och chef) kommer inom kort att läggas ut i personalhandboken.

Rehabiliterande aktiviteter 2019

Representera

Medlemskommunerna i Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) tar årligen fram en rapport "Nyckeltal hälsa – ohälsa" med nyckeltal inom personalområdet. Personalavdelningen representerar Lilla Edets kommun i nätverket och är delaktig i framtagandet av rapporten. Syftet är att få underlag och instrument för att stödja, påverka och styra arbetet med att förändra hälsa respektive ohälsa för kommunanställda.

Informera

Personalstrateg stödjer rehabiliteringsarbetet ute i verksamheterna genom att informera om kommunens rehabiliteringsprocess och rutiner vid APT, workshops, informationsträffar etc.

Stödja

Personalstrateg finns tillgänglig för chefer som har behov av och önskar stöd och rådgivning i enskilda rehabiliteringsärenden, från tidig korttidsfrånvaro till långtidssjukskrivning. Är även behjälplig med råd och stöd i frågor som t.ex. arbetsanpassning, arbetsträning, återgång i arbete.

Insatser för att förebygga sjukskrivning och/eller minska sjukskrivningstalen i Lilla Edets kommun

Under hösten 2016 erhöll Lilla Edets kommun medel via Samordningsförbundet Trollhättan/Lilla Edet/Grästorp gällande Projektet Fokusera - insatser för långtidssjukskrivna medarbetare. Projektet syftade till, utöver att stärka stödet för långtidssjukskrivna, att öka kunskapen om ökade sjuktal inom offentlig verksamhet samt att genomföra en kartläggning och behovsanalys av framtida insatser. Projektets utvärdering visar att deltagarna såg ett stort värde i att träffas regelbundet samt att få ta del av olika teman inom livsstils- och hälsoområdet. Projektet visade även vissa positiva mätbara förbättringar avseende gruppens hälsa.

Via Samordningsförbundet har Lilla Edets kommun blivit beviljad nya medel genom ESF, Europeiska socialfonden, gällande området: "Hållbart arbetsliv". Syftet är att ESF skall stötta kommuner/organisationer med bl.a. att sänka höga sjukskrivningstal. Tanken är att den behovsanalys som arbetades fram tidigare i Projektet Fokusera, ligger till grund för innehållet i kommande projektperiod mellan 2018 – 2020. Projektet benämns nu Friska Vindar och under 2018 har Lilla Edets kommun inte kunnat starta en "egen" grupp beroende på för få medarbetare som uppfyllde kriterierna från ESF (vara heltidssjukskriven och varit sjuk i minst 90 dagar) eller hade viljan/förutsättningarna för att medverka i projektet. Ett fåtal medarbetare från Lilla Edets kommun har fått möjligheten att delta i Trollhättans Friska Vindar. Under våren 2019 räknar Lilla Edets kommun med att kunna erbjuda ytterligare några fler medarbetare att medverka i projektet Friska Vindar.