

Håll sjuktalen i schack

Vad händer om sjukfrånvaron inte är under kontroll? Kostnaderna drar iväg både direkt och indirekt (vikarier och övertidsarbete), produktivitetsförluster och kvalitetsrisker leder till ökad arbetsbelastning som kan skapa nya sjukskrivningar. I värsta fall påverkas moralen och stämningen också, det kan leda till negativ arbetsmiljö. Du och företaget hamnar helt enkelt i ett moment 22.

Här gäller det att vara proaktiv på alla plan.

- Se till att alla har så bra fysiska förutsättningar som möjligt med adekvata hjälpmedel och att de används och var noga med att jobba med ert Systematiska Arbetsmiljöarbete, SAM. Även den psykiska hälsan är viktig.
- Riktlinjer för hur och när frånvaro ska rapporteras och hanteras, inklusive hur och när återgång till arbetet ska meddelas underlättar uppföljning av såväl korttids- som långtidsfrånvaro.

Följ upp

Starta med att följa upp sjukfrånvaron, manuellt eller med hjälp av HRsystem. Skapa en rutin för att regelbundet sammanställa och analysera frånvaron.

Följ upp sjukfrånvaron varje månad- antal sjukdagar och frånvarotillfällen per person. Gör enkel i t ex en excelfil. Titta på perioder om t ex 6 månader om det finns några mönster. Det kan vara per person eller arbetsgrupp, specifika veckodagar osv. Håll särskild koll på långtidsfrånvaro och se till att det finns resurser för att stödja återgången till arbetet. En enkel tumregel är att fler än 3 frånvarotillfällen/ perioder på 6 månader kan vara anledning att undersöka saken närmare.

Så här kan du gå vidare

Om du behöver undersöka saken närmare är det viktigt att ha en dialog med arbetstagen. Hur mår du, hur ser det ut hemma, hur funkar det på jobbet, finns det något vi kan göra? Fysiskt läkarbesök kan också bli nödvändigt för att undersöka vad frånvaron kan bero på.

- Skapa en öppen dialog och uppmuntra medarbetarna att prata om de eventuella problem de upplever.
- Var lyhörd för deras behov. Hur kan ni gemensamt förbättra förutsättningarna?
- Uppmuntra regelbundna pauser både för kroppen och knoppen.
- Uppmuntra balansen mellan arbete och fritid.

Tänk på att

- Regelbundna medarbetarsamtal kan tidigt fånga upp signaler om arbetsbelastning och eller stress. Se över arbetsorganisationen, är den rimlig eller behöver den förändras?
- Se till att skapa en trivsamt och inspirerande arbetsplats, självklart är det skillnad på en verkstad och ett kontor vad man kan göra men för alla gäller att involvera medarbetarna. Vad är viktigast för dina medarbetare?
- En av de viktigaste ingredienserna i en positiv arbetsmiljö är information och kommunikation. Regelbundna möten både för att ge och få information om vad som händer i företaget.
- Sociala aktiviteter för att stärka relationerna mellan medarbetarna ökar också gemenskapen och känslan för företaget.
- Uppmuntra hälsa och välmående genom t ex friskvårdsbidrag, program för stresshantering eller gemensam träning på del av arbetstid.
- Överväg möjligheten att erbjuda flexibla arbetstider eller distansarbete för att hjälpa medarbetarna att hantera balansen

[Agneta Nyberg](#)

[Carina Scherdin](#)