

HAKuL-MODELLEN FÖR ETT STRUKTURERAT ARBETE MED SJUKFRÅNVARON

Som ett led i att bättre strukturera arbetet med sjukfrånvaron har ett förslag till en modell tagits fram till hjälp för arbetsledningen. Modellens personalmått bör uppdateras månatligen.

- Definiera varje arbetsgrupp på en arbetsplats och vem som är dess chef
- Hur många sjukdagar finns i respektive arbetsgrupp/månad
- Hur många är sjukskrivna
- Hur länge har de varit sjukskrivna
- Hur många har upprepade korttidssjukfrånvaro
- Hur många har gått över 28-dagarsgränsen
- Tag in dessa 28-dagarsfall i rehabiliteringen enligt HAKuL:s rehabmodell (se nedan) oavsett hur och varför de är sjukskrivna (undantagna är de med graviditetskomplikationer och de som är svårt cancersjuka)
- Skapa rutiner som verkligen fungerar för kontakt mellan arbetsplats och sjukskriven under sjukskrivning och vid återgång i arbete
- Öppna enkla kontaktvägar mellan rehabansvariga på personalsidan och lönekontoret för statistikrapportering
- Involvera högre chefer
- Skapa tydliga rapportvägar.

HAKuL-MODELLEN FÖR REHABILITERING

- Arbetsledaren anmäler personer som varit sjukskrivna 28 dagar i följd till Företagshälsovården
- Sjuksköterskan på Företagshälsovården ringer upp den sjukskrivne och kallar till teambedömning, såvida det inte finns starka skäl emot
- Multidisciplinär teambedömning oftast av både läkare, sjukgymnast och beteendevetare
- Rehabiliteringsmöte med den sjukskrivne, företrädare från Företagshälsovården, arbetsledaren och representant från Försäkringskassan.
- En åtgärdsplan/rehabiliteringsplan formuleras. Målsättningen och planen dokumenteras
- Sjukskrivna som behöver en intensifierad extern rehabilitering identifieras
- Rehabilitering genomförs
- Uppföljning sker efter rehabiliteringens genomförande samt under minst ett år därefter.

HAKuL-MODELLEN FÖR FÖREBYGGANDE ARBETE

HAKuL-modellen för förebyggande arbete lyfter fram vikten av att arbetet skall utgå från de problem som finns, att arbetet måste förankras och verksamheterna måste ta till vara den kraft och kompetens som finns hos de anställda. Modellen är tänkt att fungera som ett stöd till arbetsplatser där det inte fungerar optimalt och där man har svårt att komma igång med ett systematiskt preventivt arbete. Frågeformulär till de anställda har ofta använts i verksamheten för att beskriva arbetsförhållanden, men man har inte tagit till vara den information som erhållits. Även statistiska data om sjukskrivningar brukar finnas, men tillgängligheten och användbarheten av de siffror som lagts in i systemet är ofta dålig. Ett ofta förekommande problem är att organisationen är oklar och att en del av de anställda inte har klart för sig vilken som är den närmaste chefen och vad chefens arbetsuppgifter och befogenheter är.

HAKuL-modellen för förebyggande arbete:

- Definiera varje arbetsgrupp på en arbetsplats och vem som är dess chef
- Tag reda på, med relevanta och anpassade instrument (enkät, intervju, statistik), vad arbetsgrupperna och ledningen uppfattar som hinder för att verksamheten ska fungera optimalt
- Återför informationen till arbetsgrupperna
- Ge möjlighet och tid för arbetsgrupperna att analysera situationen, att finna förändrings- och förbättringsområden
- Tag vara på den gemensamma kraften som finns hos de anställda
- Följ systematiskt upp och utvärdera det som görs