

Driftnämnden ADH

Initiativärende om långtidssjuksjukskrivningar

2023-03-28

Initiativärende om långtidssjukskrivningar

Förvaltningen ska lämna en redovisning till driftnämnden under 2023 avseende långtidssjukskrivningstal utifrån kön och yrke

Eventuell handlingsplan inkorporeras i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att bättre anpassas till varje enhets förutsättningar och behov

Sammanfattning, sjukfrånvaro ADH 2022

Sjukfrånvaron har ökat till 6,69 % jämfört med föregående år då sjukfrånvaron var 5,67 %.

Korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har ökat till 3,67 % jämfört med föregående år då korttidssjukfrånvaron var 2,89 %.

Sjukfrånvaro mellan (dag 15-90) har minskat till 0,96 % jämfört med föregående år då sjukfrånvaron var 1,05 %.

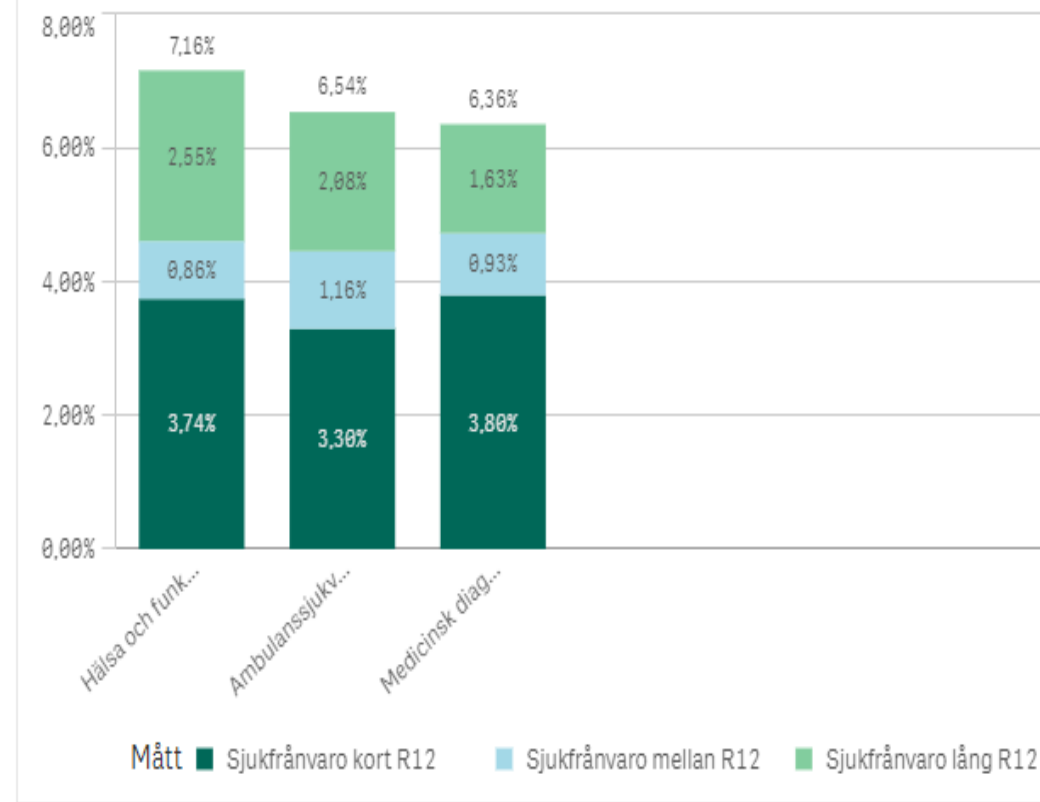
Långtidssjukfrånvaron (dag 91-) har ökat till 2,06 % jämfört med föregående år då långtidssjukfrånvaron var 1,73 %.

Antalet medarbetare med fler än 5 sjukfrånvarotillfällen under den senaste tolv månaders perioden var 145 vilket motsvarar 12 % av samtliga medarbetare vilket kan jämföras med föregående år då värdet var 10 %.

Antal anställda ADH:

HFS	447
ASH	286
MD	517

Sjukfrånvaro R12 per organisation



Mått ■ Sjukfrånvaro kort R12 ■ Sjukfrånvaro mellan R12 ■ Sjukfrånvaro lång R12

Långtidssjukfrånvaro 2022

Långtidssjukfrånvaro (dag 91-)

ADH

202212
2,06% ^{1,73%}₂₀₂₁₁₂

Långtidssjukfrånvaro (dag 91-)

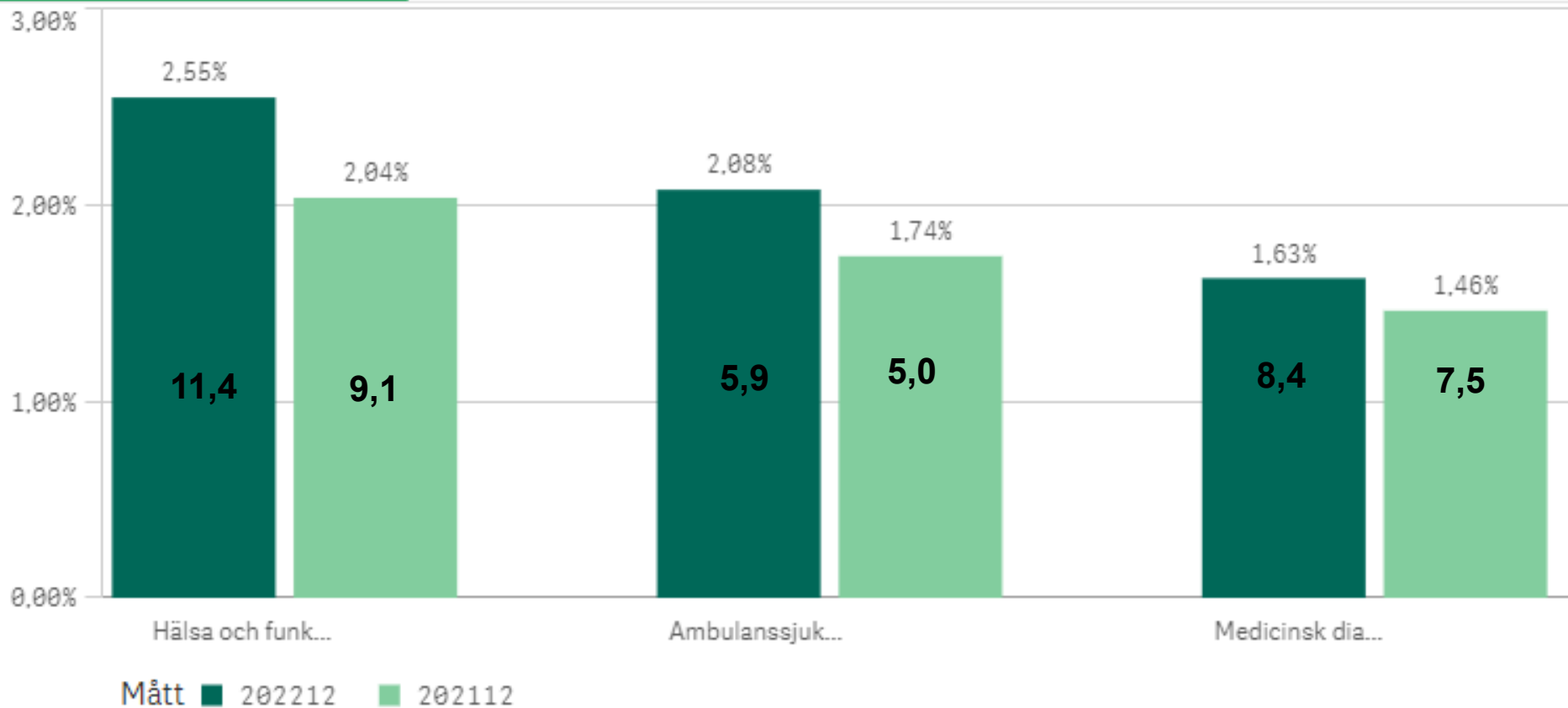
RH

202212
1,98% ^{1,82%}₂₀₂₁₁₂

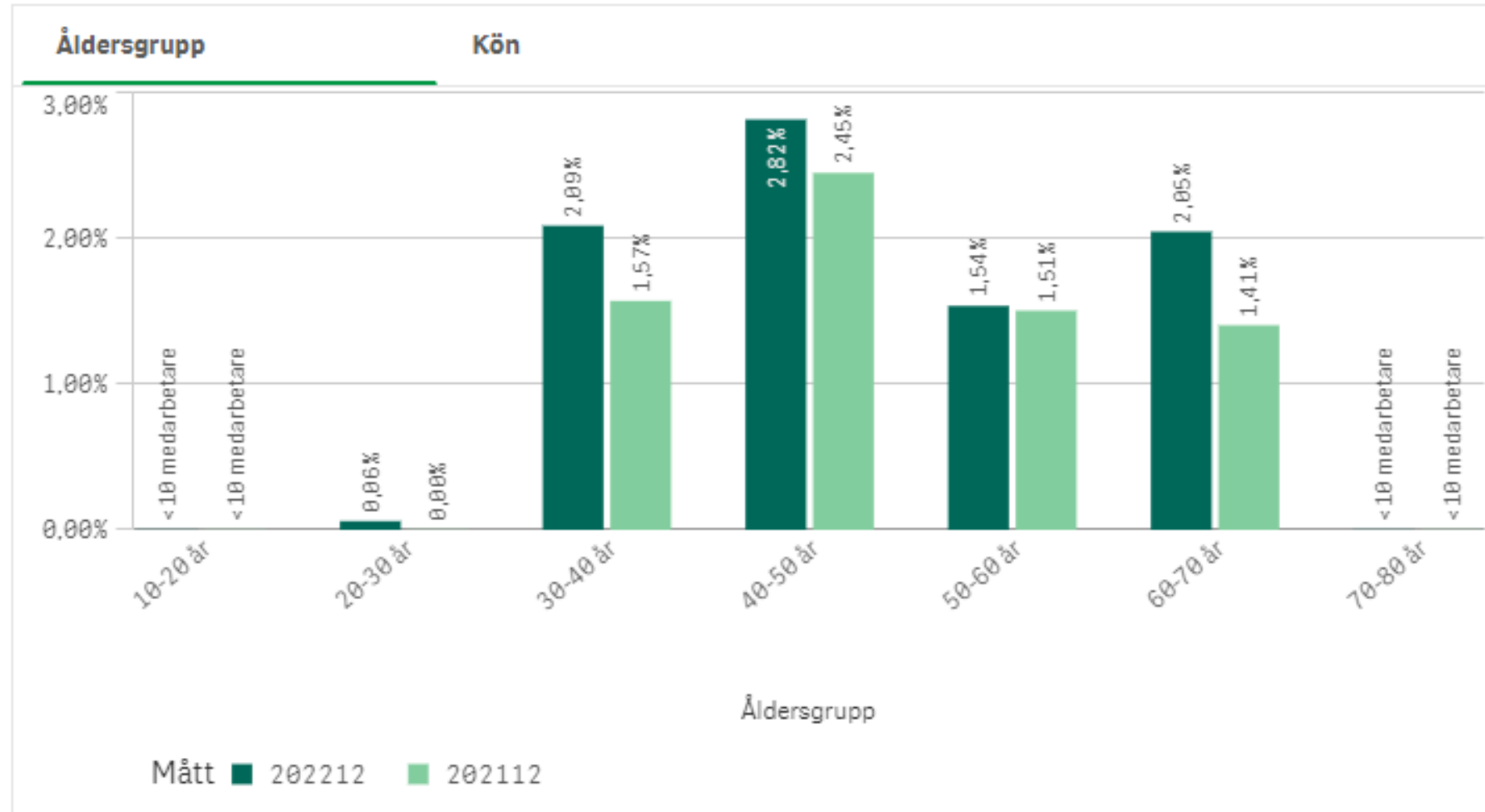
Antal anställda ADH:

HFS	447
ASH	286
MD	517

Per organisation R12



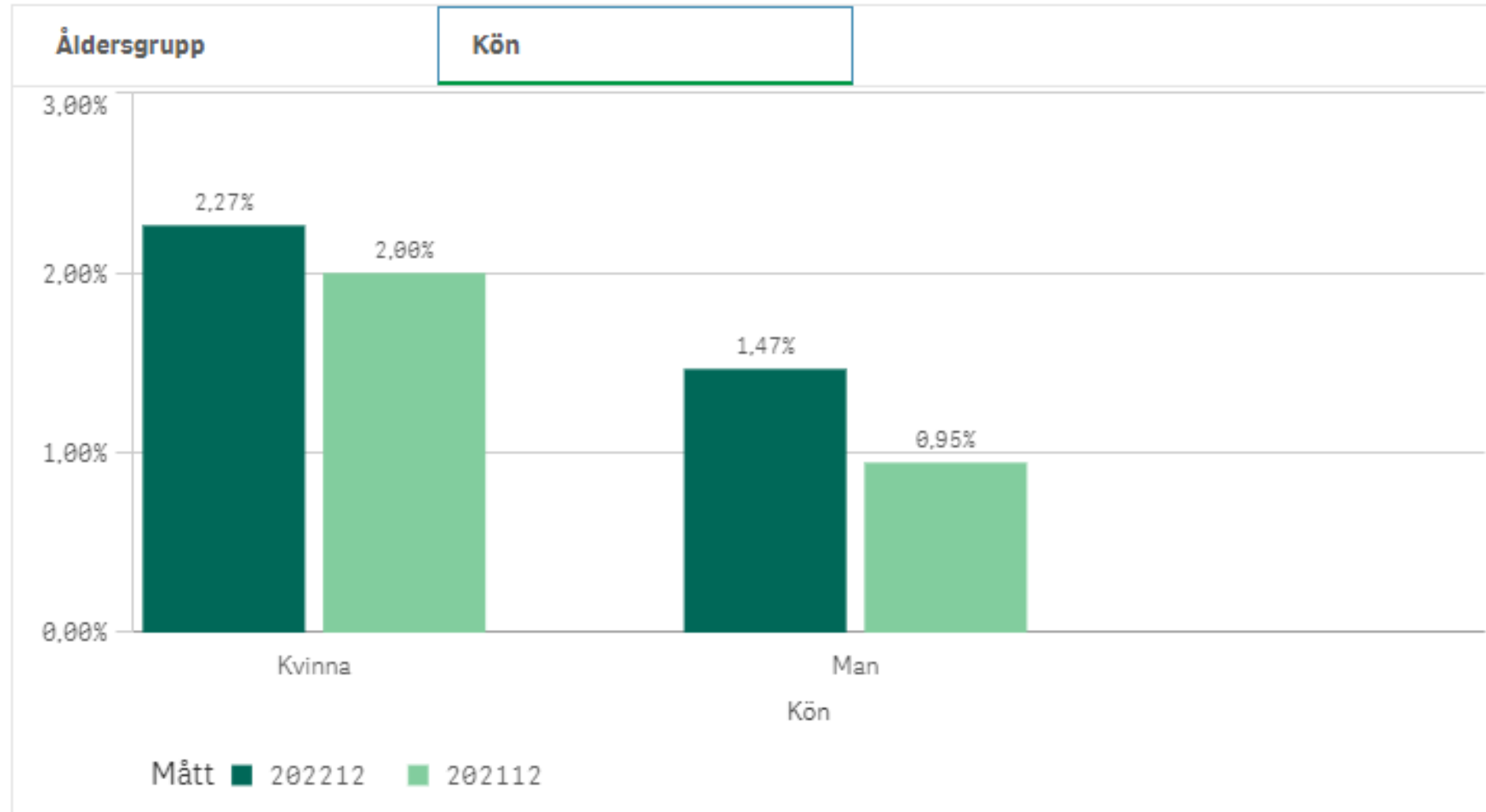
Långtidssjukfrånvaro 2022 per åldersgrupp



Antal anställda ADH uppdelat på ålder:

20-30 år	76
30-40 år	312
40-50 år	342
50-60 år	327
60-70 år	193

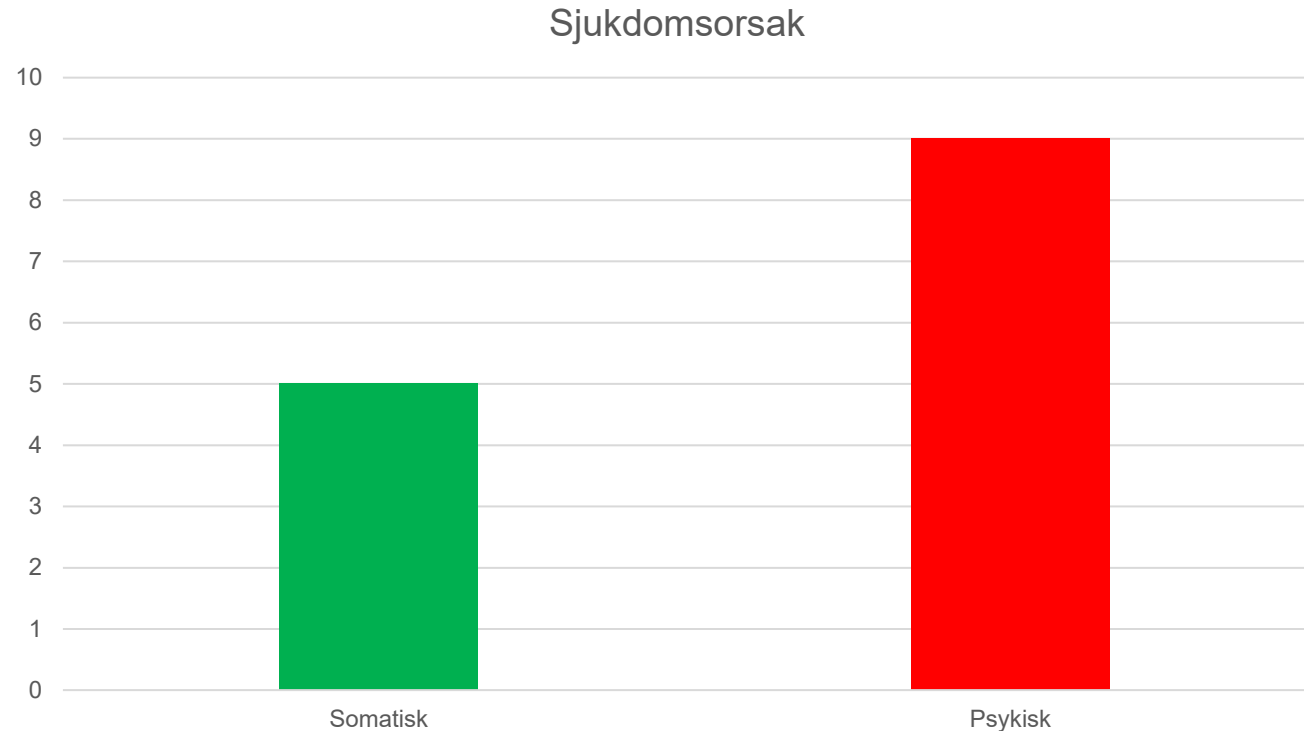
Långtidssjukfrånvaro 2022 per kön



Antal anställda uppdelat per kön:

Kvinnor	927
Man	323

Medarbetare som är 100 % långtidssjukskrivna under 2022



Medarbetare med somatiska sjukdomsorsaker kommer i de flesta fall tillbaka till arbete om det somatiska tillståndet inte orsakar psykiska besvär som kan leda till längre sjukskrivning.

Medarbetare med psykiska sjukdomsorsaker arbetar vi aktivt med för att få dem tillbaka i arbete, om möjligt på egen arbetsplats alternativt lämplig omplacering.

Systematiskt arbetsmiljöarbete - sjukfrånvaro

Varje chefs ansvar är att arbeta enligt det systematiska arbetsmiljöarbete, så även när det gäller medarbetarna sjukfrånvaro. Då ingår det att arbeta förebyggande så skador eller sjukskrivning inte uppstår men också att aktivt arbeta med kort- och långtidssjukfrånvaro.

Inom regionen kommer vi mer och mer att arbeta med riskorienterat arbetssätt (SKR) för att identifiera arbetsplatser/medarbetare som löper större risk för sjukfrånvaro.

Till sin hjälp har chefen HR-partner, HR-specialister inom arbetsmiljö och företagshälsovård.

Cheferna har också systemet ADATO till sin hjälp. Där kan chefen registrera sina samtal med medarbetarna och lägga in läkarintyg. Systemet skickar meddelande till chefen när medarbetare har fyra och sex korttidssjukfrånvarotillfällen och när sjukfrånvaron är längre än 14 dagar.