



# EFFEKTFULL OCH ANSVARSFULL PRAXIS FÖR SJUKFRÅNVARO

Pihlajalinna Företagshälsovårdens tjänsteinnehåll utvecklas för att bli allt effektivare. Som en del i detta arbete har vi som hjälp för våra kundorganisationer tagit fram en rekommenderad praxis för sjukfrånvaro. Rekommendationen innehåller en minimirekommendation för kortvarig sjukfrånvaro som grundar sig på bästa praxis, samt en tydlig arbetsfördelning vid stöd av arbetsförmåga.

**En kundorganisation har åtminstone fyra olika slags kostnader för arbetsförmåga och sjukdom:**

- frånvaro på arbetsplatsen minskar produktiviteten i arbetet
- sjukfrånvaro medför kostnader för extra arbetskraft
- lönekostnader för sjukfrånvaro
- den insjuknades besök hos företagshälsovården ökar kostnaderna för företagshälsovården

## PRAXISEN TILLSTÅND AV CHEFEN ÄR ETT ALTERNATIV VID SJUKFRÅNVARO

Tät kontakt med chefen stöder en god ledning av arbetsförmåga och gör det möjligt att på ett övergripande sätt ingripa i eventuella utmaningar med arbetsförmågan. Modellen för tidigt stöd på arbetsplatsen stöder detta på ett bra sätt. Stöd för arbetsförmågan baserar sig på diskussioner och förtroende, som byggs upp på arbetsplatsen. Företagshälsovårdsteamerna hjälper arbetsgivare att genomföra modellen för tidigt stöd, till exempel genom att stöda chefsarbetet och genom att stå till tjänst med information som stöd för beslut.

**Företagshälsovården behandlar patienter enligt en arbetsfördelning som fastställs efter behov:**

- risker för arbetsförmågan bedöms av ett eget företagshälsovårdsteam
- i första hand rådgivning i hälsofrågor och stöd för egenvård
- (företags)fysioterapeut vid symptom i rörelseorganen
- vid psykiska symptom företagshälsovårdaren, företagshälsopsykologen eller Sinnesro-linjen
- mottagningstid till läkare bokas för dem som behöver en bedömning av läkare, till exempel vid sjukfrånvaro i mera än 10 dagar



”Tillstånd för sjukfrånvaro av chefen är ett bra sätt att leda arbetsförmågan. Så här möjliggörs behandling i rätt tid inom hälso- och sjukvården, eftersom vård söks på grund av symptom och inte på grund av att intyg behövs.”

Henni Hyytiä-Ilmonen, Pihlajalinnas ledande företagsläkare

Hos Pihlajalinna känner vi oro utöver för arbetsförmågerisken inom kundorganisationerna även för resurserna inom hälso- och sjukvården och särskilt för rätt inriktning av vårdpersonalens insatser. Vi hjälper de insjuknade och ger högklassig medicinsk behandling för dem som behöver den. Praxisen tillstånd för kortvarig sjukfrånvaro är en egen helhet, och den bästa sakkunskapen finns på arbetsplatserna. När diskussioner om arbetsförmåga styrs till arbetsplatserna, kan arbetsgivare planera alternativ för sjukfrånvaro samt läkarresurser frigöras för dem som behöver vård. Samtidigt sparas kostnader för sjukvård inom företagshälsovården.

Många arbetsplatser har flexiblare modeller än vår rekommendation och mera omfattande praxis för tillstånd av cheferna, och vi har positiva erfarenheter av detta. Även enligt undersökningar är chefsarbetet avgörande vid minskning av sjukfrånvaro.

### **BEHOV OCH ANSVAR STYR VERKSAMHETEN**

Pihlajalinnas Företagshälsovård vägleds av principen behovsprövning. Chefen behöver omedelbart diskutera med arbetstagaren om arbetsförmågan är hotad, och detta är även en förutsättning för att arbetstagaren ska beviljas tillstånd för frånvaro. Arbetstagaren behöver vila eller få hjälp för sina symptom utan att oroa sig för sin utkomst. FPA behöver ett läkarintyg för bedömning av betalningsgrunden för sjukdagpenning vid frånvaro i mera än 10 dagar.

Med beaktande av både behoven och vårt socialskydd kan konstateras att ingen hälso- och sjukvård i regel behövs vid arbetsförmåga som är kortare än 10 dagar. En stor del av ärendena inom företagshälsovården gäller infektioner i de övre luftvägarna, och dessa symptom botas ofta av sig själva med egenvård. Ofta är grundorsaken till ett besök att ett intyg för frånvaro behövs, och ofta är sjukfrånvaron kortare än 3 dagar. Dessa ärenden hos företagshälsovården är onödiga. Vi rekommenderar att chefen kan ge tillstånd för frånvaro i minst 5 dagar. Efter detta, om man vill kräva ett intyg av hälso- och sjukvården efter 6–9 dagar, ges intyget av en hälsovårdare eller företagsfysioterapeut (om det gäller symptom i rörelseorganen).

Om en arbetstagare har oklara symptom som påverkar allmäntillståndet eller till exempel ett olycksfall kräver bedömning, ska arbetstagaren uppsöka hälso- och sjukvården för en bedömning oavsett frånvaron. Praxisen tillstånd av chefen gör det möjligt att få vård i rätt tid, eftersom en mottagningstid inte behövs för att få ett intyg på ett specifikt datum utan utifrån det medicinska vårdbehovet. ►

## ARBETSFÖRMÅGERISKEN HANTERAS PÅ ETT METODISKT SÄTT GENOM SAMARBETE

Diskutera gärna praxisen för sjukfrånvaro på arbetsplatsen och särskilt modellen för tidigt stöd tillsammans med representanter för personalen och med personaladministrationen. Coacha cheferna till att tillämpa modellen och ta upp utmaningar med arbetsförmågan. Det egna företagshälsovårdsteamet hjälper med planering och införande av en fungerande modell. Den bifogade modellen för praxis för sjukfrånvaro som rekommenderas av Pihlajalinna är en bra grund, och kan användas utan kostnad av alla våra kundorganisationer.

Med denna rekommendation vill vi uppmuntra våra kundorganisationer till en diskuterande kultur och en anda av starkare förtroende på arbetsplatserna, och därmed bättre hantering av arbetsförmåga även på lång sikt. Om ni vill uppdatera praxisen för sjukfrånvaro inom er kundorganisation, kontakta er namngivna företagshälsovårdare. Låt oss ta hand om arbetsförmågan tillsammans.

### *Pihlajalinna Företagshälsovård*

#### **Pihlajalinna Företagshälsovårds rekommenderade praxis för sjukfrånvaro:**

##### **Verktyg för arbetsgivaren:**

- Med chefens tillstånd: 1-5 dagar
- Tillfälliga arbetsarrangemang
- Ersättande arbete

##### **Verktyg för hälso- och sjukvården:**

- Hälsovårdarens frånvarorekommendation +1-5 dagar, även per telefon
- Företagsfysioterapeuten +1-5 dagar, endast på mottagning
- Läkare 10 + dagar (Chatt-läkare max) 10 dagar
- Till eget företagshälsovårdsteam senast efter 20 dagar



##### **Tilläggsuppgifter:**

[Företagshälsovårdarens direktmottagning hos Pihlajalinna](#)

##### **Ämnet har behandlats i media:**

[Puutilo införde en revolutionerad praxis för sjukfrånvaro](#)