



Studiecirklar och god kamratanda löste problemen för Degerfors Kommun

Arbetsplats: Degerfors Kommun

Kontaktperson: Monica Johansson

Arbetslivsfondens handläggare: Isabell Landström Hedin

Skribent: Petra Fredriksson

Sammanfattning: Degerfors Kommun hade problem med hög sjukfrånvaro och dåliga kunskaper i rehabilitering och sjukfrånvaroproblematik. Det var stora skillnader i arbetsmiljömedvetenhet mellan kvinnor och män. De manliga anställda ställde högre krav på bra utrustning och god arbetsmiljö än kvinnorna. Arbetsledningen behövde kuskaper i att göra rehabiliteringsutredningar och att ta hand om sina sjukskrivna på ett mer aktivt sätt. Projektet drevs i form av studiecirklar och all personal deltog i utbildning. Resultatet har blivit en markant minskning av sjukfrånvaron. Personalen och ledningen har nu kunskaper att ta hand om sina sjukskrivna. Personalen har fått en högre medvetenhet kring vikten av en god arbetsmiljö.

Bakgrund

Degerfors Kommun består av följande förvaltningar: teknisk, social, skola, kultur och fritid, miljö- och hälsoskydd samt kommunkontor.

De verksamhetsområden som berörs av arbetsplatsprogrammet är barnomsorg, äldreomsorg, lokalvård och skolmåltid.

Arbetsplatserna är kvinnodominerade.

Sjukfrånvaron var 1990:

Vårdbiträden 29,2 sjukdagar/år/anställd

Barnskötare 18,8 sjukdagar/år/anställd

Lokalvårdare 31,6 sjukdagar/år/anställd

Tidigare förändringsinsatser har bl a varit utbildning av ryggombud. Dessa insatser har varit ett resultat av fackets påtryckningar och arbetsgivaren har godtagit idéerna.

Det fanns stora skillnader i medvetenhet kring arbetsmiljöfrågor mellan kvinnor och män.

Männen hade förhandlat till sig bra skyddsutrustning och hjälpmedel till skillnad från kvinnorna som inte alls varit lika aktiva.

Personalledningen var inte särskilt bra på att ta hand om sina sjukskrivna. Man hade dåliga kunskaper i att planera och genomföra rehabilitering.

Mål

Det övergripande målet för projektet var att minska sjukfrånvaron med två dagar per person och år.

Ett delmål var att personalen skulle kunna ställa rätt krav på arbetsledning och organisation. Att kunna påverka sin arbetsmiljö och ansvara för den var också ett delmål. Detta ville personalchefen genomföra med hjälp av att ge personalen utbildning i bl a ekonomi och kostnader för sjukfrånvaro.

Genomförande

Fackföreningen, framförallt Svenska Kommunalarbetsförbundet, påtalade problemen med hög sjukfrånvaro.

Facket bad arbetsgivaren att ta tag i problemet. Detta resulterade i att arbetsgivaren tog kontakt med försäkringskassan och företagshälsovården. Det då nya arbetsgivaransvaret för rehabilitering och sjukfrånvaro ledde till att arbetsgivaren och försäkringskassan träffades och ett handlingsprogram började ta form.

En arbetsgrupp utsågs och den bestod av cheferna för äldreomsorgen, barnomsorgen och personalchefen. I gruppen ingick också två förskollärare och en utbildningsansvarig på personalenheten.

Av de 900 anställda i kommunen berördes 433 av projektet.

Projektet startades efter att bidrag beviljats från Arbetslivsfonden (ALF) eftersom man inte ville börja innan man fått ett positivt besked. Man säger att projektet antagligen inte genomförts utan bidrag från ALF.

Finansieringen av projektet utöver bidraget togs ur budgeten och från centrala arbetsmiljökommittén.

Förändringsarbetet har till största delen genomförts i studiecirkelform för alla berörda. Personal och mellanchefer har blandats i utbildningsgrupperna.

Personalen träffades i cirklarna en 1/2 dag per vecka i sju veckor för att diskutera sitt arbete. Till hjälp hade man bl a ett material kallat "Kom igen på jobbet" sammanställt av Margareta Ekman. Vidare hade man material som behandlar kommunikation, information angående sjukskrivning och rehabilitering från försäkringskassan och en kort introduktion i datakunskap.

Cirklarna var sammansatta så att de blandades med deltagare från olika arbetsplatser. Detta var det mest praktiska för att inte behöva stänga arbetsplatserna. Men detta visade sig sedan vara ett uppskattat sätt att gå tillväga eftersom personalen fick lära känna andra arbetsplatser.

Information om projektets gång gavs kontinuerligt till alla berörda.

Viktiga områden i processen var arbetsmiljö, kort- och långtidssjukfrånvaro, personalomsättning, trivselaspekter och rehabilitering.

Resultat

Sjukfrånvaron har minskat markant:

1992

Vårdbiträden	5,4 dagar/år/anställd
Barnskötare	5,7 "
Lokalvårdare	7,6 "

Jämfört med 1990:

Vårdbiträden	29,2 dagar/år/anställd
Barnskötare	18,8 "
Lokalvårdare	31,6 "

Arbetet i studiecirkelarna har lett till nya förhållningssätt till rehabilitering och sjukfrånvaro. Varje arbetslag har tagit fram ett eget handlingsprogram om hur man vill ha det på jobbet, främst med inriktning på hur man tar hand om sjuka arbetskamrater, vad man gör för att undvika skada m m.

Nu har varje arbetsplats ansvar för kontakten med den som är sjuk men det finns också ett ansvar på den som är hemma att hålla kontakt med sin arbetsplats.

De direkta besparingar som Degerfors Kommun kan se är en minskning av korttidsfrånvaro p g a sjukdom. Den har minskat med 6,2 % vilket motsvarar 27 färre korttidssjuka i genomsnitt per dag.

I pengar blir det $27 \times 220 \text{ dagar} \times 1.000 \text{kr} = 5.940.000 \text{kr/år}$.

Värderingar/problem

Man har ej haft några kritiska händelser under projektiden. Det har varit bred uppslutning kring projektet.

De lokala fackföreningarna stöttar projektet till fullo.

Personalen ställer mera krav på sina chefer vad gäller arbetsmiljö och rehabilitering. Alla arbetsplatser har själva arbetat fram den rehabiliterings- och sjukskrivningspolicy som passar dem bäst.

Några reflektioner kring projektet:

Personalchefen tycker att kommunikationen med och mellan personalen har ökat.

Personalen upplevde det som positivt att studiecirkelarna drevs i mindre grupper och att deltagarna kom ifrån olika arbetsplatser. Projektet har stärkt kamratskapen och gett tankeställare på hur man bör ta hand om sina sjuka kollegor.

De besparingar arbetsgivaren gör genom färre sjukskrivningar har kommit till de anställdas del i b 1 a bättre utrustning.

Nu är projektet avslutat men man kommer att fortsätta förändringsarbetet med utbildning i personalekonomiskt bokslut samt studiecirklar för att förbättra arbetsledarnas kompetens vad gäller rehabilitering och ekonomi.

ISSN 1104-6449

September 1994