



# Arbetsmiljöprojekt i Vännäs gav besparingar på över nio miljoner kronor

**Arbetsplats:** Vännäs kommun, 911 81 VÄNNÄS

**Kontaktperson:** Lennart Olofsson, tel 0935-140 00

**Arbetslivsfondens  
handläggare:** Britt-Marie Schönfeldt

**Skribent:** Lars Bodén

**Sammanfattning:** Vännäs kommun redovisade för 1991 en ovanligt hög sjukfrånvaro. I snitt 37 dagar per anställd, eller 15,8 fler dagar än riksgenomsnittet år 1991, som då var 21,2 dagar. Antalet långtidssjukskrivna var också högt; 44 personer. Kommunens personalsektion skrev i augusti 1992 en ansökan till Arbetslivsfonden om ett 2-årigt arbetsmiljöprojekt. När projektet påbörjades i oktober 1992 hade antalet långtidssjuka ökat till 62 personer. Fem åtgärdsprogram sattes in för att minska sjuktalen och förbättra den framtida arbetsmiljön. När projektet slutredovisades i augusti 1994 hade 15 av de långtidssjuka återgått i arbete på heltid och 16 på deltid. Sjukskrivningarna hade gått ner från 37 dagar till 19,3 dagar. Den största förbättringen märktes på långtidssjukfrånvaron. När ansökan skrevs beräknades den årliga besparingen till 6,4 miljoner kronor. Men i kommunens slutrapport i augusti 1994 beskrivs en total besparing på 9,6 miljoner kronor, varav drygt 8 miljoner kronor för försäkringssystemet.

---

## Bakgrund

Vännäs kommun hade i augusti 1992 ca 750 anställda. Sjukfrånvaron var ovanligt hög och låg långt över riksgenomsnittet.

Kommunen beslöt att bilda en projektorganisation. Först skrevs ett arbetsplatsprogram, som utgjorde underlag för

den ansökan som skickades till Arbetslivsfonden.

Organisationen leddes av en projektansvarig (Lennart Olofsson), en projektledare (Eva-Lena Åkerman) och en projektsekreterare (Ann-Christin Fjellman). I projektgruppen ingick också personalchefen Assar Johansson, Eva-

Marie Marklund från SKTF, Helena Svensson SKAF, Irene Fredriksson SACO samt Tommy Andersson från Lärarförbundet.

Projektgruppens första uppgift blev att skriva samman ett arbetsplatsprogram innehållande fem olika åtgärdsprogram.

Den arbetsplatsbeskrivning som gjordes visade att sysselsättningsgraden bland de kommunalt anställda i Vännäs är mycket varierande. Många verksamheter domineras av kvinnor, som i mycket hög utsträckning arbetar deltid eller är timanställda.

När ansökan till fonden skrevs i augusti 1992 fanns i kommunen 44 långtids-sjukskrivna (enligt 1991 års statistik). När projektet startade i oktober hade antalet ökat till 62.

17 arbetsskador fanns redovisade i 1991 års statistik. Men bara under första halvåret 1992 kom det in 20 nya anmälningar.

### Mål

Kommunen ville uppnå flera mål med sitt arbetsmiljöprojekt:

- \* Få långtids sjuka tillbaka till arbete.
- \* Utveckla organisationen så att alla aktivt ska delta i att förbättra arbetsmiljön.
- \* Minska sjuktalet så att det hamnar under rikssnittet 21,2 dagar.
- \* Halvera sjukfrånvaron för de projektområden som valts ut.

Fem olika åtgärdsprogram skulle genomföras:

- 1) Aktivera långtids sjuka.
- 2) Skapa statistiskt underlag för aktiv rehabilitering.
- 3) Genomföra ett arbetsmiljö- och rehabiliteringsprogram.
- 4) Analysera olika arbetsplatser.
- 5) Informera om projektet.

Enligt 1991 års statistik över sjukfrånvaron visste kommunen vilka verksamheter som hade särskilt hög frånvaro: tre områden inom äldreomsorgen, två inom barnomsorgen och en skola.

De här arbetsplatserna skulle särstuderas i syfte att få ner sjukskrivningarna och minska arbetsskadorna. Målet för det programmet var att förbättra arbetsmiljön, minska stressfaktorerna, förbättra organisationen och minska belastningskadorna.

### Genomförande

Projektledningen har nästan i varje enskild detalj följt arbetsplatsprogrammet och i vissa avseenden har man varit ännu ambitiösare än planerat.

Fem olika åtgärdsprogram har genomförts:

**Aktivering av långtids sjuka:** Fem av totalt 62 långtids sjuka valdes ut att ingå i ett särskilt projekt. Gruppen träffades tio gånger. Deltagarna fick lära sig kropps- och självkännedom samt göra studiebesök. Avsikten var att få så många som möjligt tillbaka i arbete, vilket också lyckats ganska bra (se resultat).

Övriga långtids sjuka har kartlagts och arbetsledarna och Försäkringskassan har haft en dialog med var och en. Alla som varit sjuka längre än 180 dagar har identifierats och det finns rehabiliteringsplaner för varje individ.

**Sjukunderlag för aktiv rehabilitering:** Vännäs kommun har aldrig tidigare haft någon årlig sjukstatistik. 1991 blev första året. Det statistiska underlaget från Kommunförbundet var bristfälligt och fick lov att göras om manuellt. Arbetet med att koda in all personal på respektive arbetsplats blev tidsödande, men ansågs nödvändigt. För att få till stånd en snabb och bra fungerande rehabilitering är det nödvändigt att arbetsledarna och övriga ansvariga för verksamheten så tidigt som möjligt får en bra överblick. Vännäs kommun har därför i samarbete med Dialog i Skellefteå vidareutvecklat sitt PA-system. Arbetet har varit mycket tidsödande, men har gett en mycket bra grund att stå på inför framtiden.

Arbetsmiljö och rehabilitering: Totalt sju utbildningar har genomförts. Starten var ett seminarium för alla verksamhetsansvariga och politiker. Det resulterade i en förändrad organisation för arbetsmiljöarbetet. Ett nytt samverkanssystem har införts från 1 januari 1994 som bygger på medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.

Alla arbetsledare har också fått en rekryteringsutbildning som ska göra det lättare för dem att hitta "rätt man och kvinna på rätt plats".

En arbetsmiljöpärm har också utarbetats som ett resultat av projektet. Den fungerar som Vännäs kommuns egen "arbetsmiljöbibel" där praktiskt taget allting finns dokumenterat och där olika rutiner är beskrivna. Exempelvis: Arbetsmiljöpolicy, riktlinjer för rehabilitering, rutiner för sjuk- och friskänmälan, sjukintyg, rutiner för arbetsskade- och tillbudsanmälan, drogpolicy etc.

Denna pärm är till stor hjälp inte minst för arbetsledarna i deras vardag.

Arbetsmiljöpärmerna är i första hand avsedd för arbetsledarna och skyddsombuden.

Arbetsplatsanalyser: Sex arbetsplatser inom äldreomsorgen, barnomsorgen och skolan har analyserats. Anledningen var anmärkningsvärt hög sjukfrånvaro. Resultatet pekar inte på någon entydig orsak till frånvaron. Däremot har man funnit flera samverkande faktorer, som kan påverka sjukdomssymtomen.

Analyserna har berört totalt 260 anställda vid sex arbetsplatser. Vid en av arbetsplatserna hade man 110 sjukdagar per anställd 1991. Undersökningen gjordes med hjälp av enkäter till dem som var i tjänst under den aktuella tidsperioden.

Senare har analysarbetet utökats till ytterligare ett par arbetsplatser, som visat sig ha en högre sjukfrånvaro än genomsnittet i kommunen (30 dagar 1992).

Information: Alla anställda i Vännäs kommun har vid olika tillfällen informera-

rats om arbetsmiljöprojektet. Kontinuerligt via personaltidningen "Viljekraft" och dessutom vid olika personalträffar.

Totalt har 720 utbildningsdagar anordnats inom arbetsmiljöprojektets ram.

19 politiker och verksamhetsansvariga har under två dagar gått en kurs i arbetsmiljöstrategi.

23 arbetsledare har under tre dagar gått rekryteringskursen "Skulle du våga anställa dig själv?".

60 arbetsledare och 24 skyddsombud har under en dag lärt sig rehabilitering och personalekonomi och fått en första genomgång av kommunens arbetsmiljöpärm.

Samtliga 720 anställda har genomgått en fyra timmar lång utbildning, som letts av konsulten Eva Mannerstål vid fyra olika tillfällen. Utbildningen har bl a omfattat ämnena arbetsmiljö, rehabilitering och ekonomi. Utbildningens mål var att visa att var och en har ett eget, personligt ansvar för sin egen arbetsmiljö; "jag kan om jag vill" påverka min arbetsmiljö.

Arbetsledare och skyddsombud har under 40 timmar läst kursen "Nycklar till arbetsmiljö".

Arbetsledare, politiker och skyddsombud har under en dag samlats för att diskutera mobbing och mellanmänskliga konflikter.

14 arbetsledare har fått/ska få en kurs i medarbetarsamtal (en dag).

Inom projektets ram har fem cirkelledare utbildats i arbetsmiljöfrågor.

Arbetsledarna har som synes varit en viktig målgrupp för flera utbildningar. Och det är ganska naturligt, eftersom arbetsledarna har en så central roll i arbetsmiljöarbetet.

## Resultat

Arbetsmiljöprojektet i Vännäs pågick under perioden 1/9 1992 - 30/8 1994.

Hela projektet kostnadsberäknades till 4,8 miljoner kronor. Arbetslivsfonden bidrog med 1,3 miljoner kronor.

I kommunens slutrapport (31/8 1994) redovisades följande besparingar för arbetsgivaren:

- 1) Korttidsfrånvaron (- 7 dagar) 783.000 kronor.
- 2) Långtidsfrånvaron (8 dagar -) 726.000 kronor.

I slutrapporten har kommunen också försökt beräkna vad Försäkringskassan sparar på de minskade sjukskrivningarna för långa och korta sjukskrivningar: 7.254 dagar x 900 kronor = 8.154.000 kronor.

Räknar man samman både kommunens egna besparingar och Försäkringskassans lägre kostnad för sjukskrivningarna blir den totala besparingen 9.663.000 kronor. Den kan jämföras med den i ansökan beräknade besparingen på 6,4 miljoner kronor.

Resultat för vart och ett av de fem åtgärdsprogrammen har också redovisats:

Aktivering av långtidssjuka: Följande har hänt de 62 långtidssjuka:

19 har hel förtidspension eller ålderspension.

16 har partiell förtidspension.

15 har återgått till sin ordinarie tjänst på hel- eller deltid eller till anpassad tjänst. Detta ger en direkt besparing för Försäkringskassan.

8 anställda är fortfarande sjuka.

2 har avlidit.

2 har flyttat från kommunen.

Alla arbetsledare har under projektet fått information om möjligheterna till ekonomisk hjälp till enskilda rehab-åtgärder. Nio arbetsställen har nyttjat möjligheten och använt totalt 340.000 kronor. Exempelvis inköp av tekniska hjälpmedel (skötbordslyft). Sjukskrivna och arbetsskadade har också skickats för behandling på rygginstitut.

Sjukunderlag för aktiv rehabilitering: Underlaget för sjukfrånvarostatistiken har förbättrats. Alla anställda har kodats in på respektive organisatorisk enhet.

Sedan projektet avslutades hösten 1994 har beslut tagits om ett helt nytt system.

Dataföretaget Dialogs PA-system kan hämta sin information direkt från kommunens lönesystem en gång per år. Uppgifterna innehåller ett stort antal variabler för var och en av de anställda. Sjukfrånvaron delas sedan in i olika tidsintervaller för varje arbetsplats.

Efter avslutat projekt har Vännäs kommun noterat stora vinster i kostnaderna för sjukfrånvaron.

Sjuktalen, både för kort och lång sjukskrivning, har gått ner märkbart.

Den korta från 4 dagar 1991 till 2,7 dagar 1994.

Sjukskrivningar 8 - 180 dagar från 16 till 8,0 dagar.

De långa sjukfallen (över 180 dagar) från 17 till 8,6 dagar.

Totalt har sjukfrånvaron bland kommunens anställda minskat från 37 till 19,3 dagar.

Arbetsmiljö och rehabilitering: Den arbetsmiljöpärm som tagits fram har fått ett mycket bra mottagande av arbetsledare och skyddsombud. Pärmen tar upp det mesta som har med arbetsmiljön att göra.

Arbetsplatsanalyserna: Resultatet visar inte på någon entydig orsak till hög sjukfrånvaro. Däremot har analyserna skapat ett bra diskussionsunderlag på respektive analyserad arbetsplats.

### Värdering

I kommunens egen sammanfattning av projektet presenteras flera fakta om projektets resultat:

Sjuktalet har minskat från 37 dagar per anställd och år till 19,3 dagar. Målet var att komma under riksgenomsnittet, som 1991 var 21,1 dagar. Så långt har man lyckats, även om man ännu inte nått det egna slutmålet på 18,5 dagar.

Den projektansvarige Lennart Olofsson och projektledaren Eva-Lena Åkerman anser att det borde gå att komma ännu längre - kanske ner till 11-15 dagar per anställd - med ett fortsatt arbetsmil-

jöarbete enligt de rutiner som kommit fram av projektet.

Många andra vinster har också uppnåtts.

15 av de långtidssjuka har kunnat återgå till sin ordinarie tjänst tack vare projektet.

En av dem är lokalvårdaren Marie Nilsson. Hon var helt sjukskriven 1990 - 1991 och halvt sjukskriven 1992. I dag arbetar hon som vanligt igen och vågar tro på framtiden. Ökat självförtroende är en sak som hon fått inpräntat tack vare den kurs hon gått.

- Nu vågar jag själv säga ifrån där jag stödar hur jag vill ha det. Det känns jättebra, säger Marie.

Projektledaren Eva-Lena Åkerman vill särskilt framhålla den höjda kompetens som uppnåtts.

- Vännäs kommun har i dag fantastiskt duktiga arbetsledare som visar ett mycket stort engagemang i sitt arbete. Det är ovärderligt för framtiden.

Arbetsmiljöpärmen är ett annat mycket konkret resultat, som fått stor genomslagskraft inom kommunen.

Det nya samverkanssystemet, som infördes 1 januari 1994, är ett annat resultat av projektet.

Lennart Olofsson sätter dessutom stort värde på det nya systemet för sjukstatistiken.

- Arbetet att ta fram underlaget var mycket tidsödande. Men det ligger ett stort värde i att kunna presentera en så aktuell sjukfrånvaro som möjligt för varje arbetsplats. Utan överblick är det svårt att gå in med de rätta åtgärderna.

Lennart Olofsson tror att andra kommuner borde kunna dra nytta av det arbete som lagts ner i Vännäs kommun just vad gäller sjukstatistiken.

Resultaten av projektet har i vissa avseenden överträffat alla förväntningar.

Men alla problem är inte ur världen. Fortfarande är sjukfrånvaron hög inom barnomsorgen: 27 dagar per anställd. Antagligen beror det på att daghemspersonalen är mer utsatt än andra för exempelvis förkylningar och infektioner. Ytterligare forskning på det här området vore önskvärd, anser projektledningen i Vännäs.

Det finns också idéer och uppslag för det fortsatta arbetet.

Vännäs kommun har utbildat ett antal ergonomiombud på vissa arbetsplatser (bl a inom barn- och äldreomsorgen). Projektledningen anser det önskvärt att satsa mer på den här idén och utbilda fler.

Ergonomiombuden kan förebygga många skador genom att lära sina arbetskamrater förflyttnings- och lyftteknik.

#### Vidare dokumentation

1) Vännäs kommuns utvärdering av arbetsmiljöprojektet 1994-08-31.

2) Arbetslivsfondens informationsblad nr 25.

---

ISSN 1104-6449

Januari 1995