



Nya rutiner ledde till mer omsorg om personalen

Arbetsplats: Kiruna Sjukvårdsdistrikt, Thulegatan 29, 981 28 Kiruna

Kontaktperson: Birgitta Sohlin, personalchef, tel 0980/730 00

Arbetslivsfondens handläggare: Bertil Johansson, Norrbottens län

Skribent: Helen Doktare

Sammanfattning: Inom Kiruna sjukvårdsdistrikt fanns inga rutiner för att ta hand om personal som var sjuka. Med hjälp av pengar från Arbetslivsfonden och genom att satsa eget kapital kunde man bygga upp en fungerande rehabiliteringsverksamhet samt upprätta arbetsplatsprogram för hur man ville ha det på jobbet. Idag behöver ingen som är sjuk känna sig utanför, det finns alltid någon som bryr sig.

Bakgrund

Kiruna sjukvårdsdistrikt omfattas av lasarettet med kliniker för medicin, kirurgi, långvård, BB, intensivvård, barnmottagning, röntgen, samt psykiatrisk öppenvård. Dessutom finns arbetsterapi, sjukgymnastik och kuratorexpedition samt fyra vårdcentraler.

Antalet anställda uppgick 1990 till 808 personer. Med vikarier arbetade sammanlagt 1 100 personer inom sjukvårdsdistriktet. Cirka 80 procent var kvinnor.

Vid den här tidpunkten tenderade sjukfrånvaron att öka. Samtidigt förtydligades arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar än mer.

Det fanns farhågor för att den planerade basenhetsorganisationen skulle komma

att skapa samarbetsproblem mellan de olika enheterna. För rehabiliteringsverksamheten skulle detta kunna medföra svårigheter att förmå de olika enheterna att hjälpa varandra i rehabiliterings- och omplaceringsärenden.

Mål

Målet blev därför att förbättra arbetsmiljön samt att utveckla rehabiliteringsverksamheten så att den blev tillfredsställande för både arbetsgivare och arbetstagare samt för samhället.

Målet blev också att utbilda chefer, arbetsledare och anställda i rehabiliteringsfrågorna och därigenom få en ändrad

attityd så att man skulle kunna arbeta med förebyggande åtgärder.

Dessa åtgärder skulle förhoppningsvis minska den korta sjukfrånvaron med 333 dagar per år samt minska långtidssjukskrivningarna med 3 274 dagar per år samt minska arbetskadorna med 15 per år. Detta skulle i sin tur öka produktiviteten med 2,5 procent.

Genomförande

Arbetsplatsprogrammet inleddes den första februari 1991 och beräknades kosta sammanlagt 1,4 miljoner kronor. Arbetslivsfonden bidrog med 965 000 kronor.

De åtgärder som planerades var ...

... att erbjuda anställda handledare och bra träningslokaler för friskvård i nära anslutning till arbetsplatsen.

...att genom utbildning av chefer och fackliga företrädare och delar av personalen öka insikten av hur viktig det är att arbeta för en bra arbetsmiljö för att uppnå hälsa och effektivitet hos personalen.

...att upprätta ett policyprogram i missbruksfrågor och göra det väl känt hos personalen så att attityden förändras och leder till aktivare insatser för missbrukare.

...att upprätta ett dokument med riktlinjer i rehabiliteringsfrågor samt utbilda personalen så att rehabiliteringsarbetet blir en naturlig del i linjens uppgifter.

...att de fall som linjen inte klarade av skulle överföras till en särskild grupp med arbetspsykolog och sjukgymnast.

Projektet inleddes med att man köpte in gymnastikredskap och anställde en företagsgymnast på heltid som hade till uppgift att inspirera personalen att träna.

Samtliga chefer och arbetsledare, samt fackets representanter utbildades i personalekonomi. Man har också haft studiecirklar i personalekonomi för bland andra ekonomipersonalen.

När det gäller alkohol- och missbruksfrågor har man tagit fram ett policyprogram med riktlinjer för vad som ska gälla. Samtlig personal på alla

arbetsplatser har fått information om hur man i framtiden kommer att hantera dessa frågor.

När det gäller rehabiliteringen har alla chefer och arbetsledare samt fackliga representanter utbildats i, dels arbetsmiljöavtalet och dels i arbetsgivaransvaret när det gäller rehabiliteringen. Man har också haft rollspel och tränat inför uppgiften.

Rutiner och riktlinjer kring rehabiliteringen har också fastställts.

Varje arbetsledare har också fått i uppdrag att gemensamt med sina anställda upprätta ett arbetsplatskontrakt.

Arbetsplatskontrakteten ska innehålla rutiner kring sjukfrånvaron, vem ska man sjukanmäla sig hos, hur håller vi kontakten levande med den anställda under sjuktiden?

Alla arbetsplatser har upprättat arbetsplatskontrakt. På en del håll har det också utmynnat i en policy för hur man arbetar för en bättre arbetsmiljö. Där har man bland annat infört planeringsamtal och arbetsplatsträffar.

Från början var det tänkt att man skulle anställa en arbetslivspsykolog som skulle ha som uppgift att arbeta med rehabiliteringar. Men så blev det inte. I stället anställdes en rehabiliteringsarbetsmiljösekreterare på heltid. Hennes uppgift är bland annat att vara konsult mot basenheterna vid rehabiliteringsutredningar. Hon arbetar också med grupper för att aktivera sjukskrivna.

En tjänsteman från Försäkringskassan finns tillgänglig för sjukvårdsdistriktets personal, en dag i veckan. Hans uppgift är att vara med vid rehabiliteringsutredningar. Även enskilda kan vända sig till honom med frågor.

Resultat

Kiruna sjukvårdsdistrikt är idag en organisation i utveckling.

Den stora skillnaden från tidigare är att man numera tar hand om sjukskrivna på ett bättre sätt.

Förr var det ingen som brydde, om någon var borta eller sjuk. Idag vet

arbetsledaren vem som är sjukskriven och varför. Och man försöker bry sig om, inte för att kontrollera, utan för att visa omtanke.

Sjukfrånvaron har också minskat sedan arbetsmiljöprojektet inleddes. Den sommaren 1994 på 19 208 dagar per år för tillsvidareanställda och 20 617 för alla, det vill säga tillsvidareanställda och vikarier.

Av dessa var 31 personer sjukskriven mer än 180 dagar varav 17 var helt sjukskrivna eller hade sjukbidrag.

Dock uppger man att det kan finnas felkällor i statistiken.

Aven arbetsskadorna har minskat. Idag anmäls färre belastningsskador medan stickskador, från sprutor och annat, dominerar.

Det kan delvis bero på att man numera tar hand om arbetsskadade men också på att det blev en topp i arbetsskadeanmälningarna när reglerna ändrades.

Sticksskadorna håller man nu på att titta närmare på för att hitta lösningar.

Personalen tränar numera en gång i veckan på betald arbetstid för att förebygga belastningsskador. Sjukgymnasten

fungerar som lärare tills dess alla moment är inlärd, det är viktigt att redskapen används på rätt sätt. Men man har också från arbetsgivarens sida poängterat att alla har eget ansvar för sin hälsa.

Arbetsmiljöarbetet fortsätter. Chefer, arbetsledare och facklig personal fortsätter att fördjupa sig i arbetsgivaransvaret när det gäller interkontroll och rehabiliteringsansvaret.

Värderingar

Arbetsmiljöprogrammet har varit bra ur många aspekter.

Som arbetsplatskontrakten, att införa rutiner kring sjukfrånvaro är nödvändigt dels för att anställda inte ska förlora kontakten med sitt arbete. Men också för att den sjukskrivna inte ska känna sig utanför eller förbigången. Om ingen på arbetsplatsen bryr sig när man är sjuk är det lätt att känna att man inte är behövd. Den upplevelsen kan lätt leda till att sjukskrivningen blir längre än nödvändigt.