



Livbojen räddar kvinnor

Arbetsplats:	Luleå-Bodens Sjukvårdsdistrikt
Kontaktperson:	I Loven, J Lundberg, personalavdelningen, tel 0920/78 000
Arbetslivsfondens handläggare:	Bertil Johansson, Norrbottens län
Skribent:	Helen Doktare
Sammanfattning:	Luleå-Bodens sjukvårdsdistrikt hade, liksom på många andra arbetsplatser inom Landstinget, en hög sjukfrånvaro. Det ökade rehabiliteringsansvaret som lades på arbetsgivaren i början på 1990-talet ledde till arbetsmiljöprogrammet "En plats för alla". Genom att utveckla rehabiliteringsarbetet, utbilda personal i alkohol- och missbruksfrågor och i att hantera förändringar, samt utbilda chefer i personal ekonomi och starta friskvårdsaktiviteter kunde sjukfrånvaron minskas avsevärt.

Bakgrund

Luleå-Bodens sjukvårdsdistrikt omfattar centrallasarettet i Boden och Luleå lasarett samt akutsjukvård, långvård och psykiatrisk vård.

1991 var antalet anställda inom distriktet 4 359 personer. Av dessa var merparten kvinnor, eller 3 759 personer.

Sjukfrånvaron var anmärkningsvärt hög. Den låg på drygt 30 dagar per anställd och år.

Mot den bakgrunden, och med det ökade rehabiliteringsansvaret som pålades arbetsgivaren vid den tidpunkten, utarbetade facket och Landstingshälsan ett gemensamt arbetsmiljöprogram.

Det fick namnet "En plats för alla" och syftade bland annat till att minska sjukfrånvaron.

Det klargjorde också de riktlinjer som arbetsledare och chefer skulle arbeta utifrån i arbetsmiljöarbetet ute på basenheterna. Samtidigt som man redovisade de redskap som skulle användas för att skapa en god arbetsmiljö.

Mål

Målet med arbetsplatsprogrammet blev att sänka sjukfrånvaron med 3 dagar per anställd och år.

Det skulle ske genom utvecklingsinsatser inom områden som arbetsorganisation, rehabilitering, friskvård och motion, alkohol och drogmissbruk samt genom

utbildning och praktikstationer och kom-igenplatser.

Dessa åtgärder förmodades spara drygt 4,5 miljoner kronor för arbetsgivarens del samt drygt sju miljoner kronor i försäkringssystemet.

Genomförande

Projektet startade 1991 och beräknades att kosta nästan 17 miljoner kronor.

Arbetslivsfonden bidrog med nästan 2,3 miljoner kronor samt ytterligare 1,6 miljoner kronor i rehabiliteringskostnader. De insatser som planerades var...

- praktikplatser och kom-igen stationer
- aktiveringskurser för sjukskrivna.
- utbildning av friskvårdsombud.
- utbildning av chefer och arbetsledare i förändringsarbete
- alkoholfrågor och drogmissbruk.
- att ta fram en arbetsmiljöhandbok.
- utbildning av chefer och arbetsledare i personalekonomi.
- kvalitetscirklar.
- utbildningsinsatser och en ny
- ny arbetsorganisation för städcentralen.
- att införa nya arbetsrutiner för arkivpersonal.
- ett arbetsplatsprogram på kirurgkliniken.
- att utveckla en jourverksamhet i kamratstöd.

I första skedet slopades kom-igen stationerna och praktikplatserna, som beräknades att kosta drygt 6 miljoner kronor.

När det gällde rehabiliteringsplanerna slopades det första förslaget som avsåg enbart aktiveringskurser för sjukskrivna.

I stället genomfördes enskilda rehabiliteringsinsatser som förutom aktiveringskurser även innehöll mer långsiktiga rehabiliteringsplaner för 150 sjukskrivna.

Ett rehabiliteringsprogram med rutiner för hur man tar hand om personalen togs också fram.

När det gäller friskvård och motion utbildades särskilda friskombud med upp-

gift att informera om friskvårdens och motionens betydelse. Dessa ombud skulle också fungera som "motorer" i friskvårdsarbetet.

1991 fastställde sjukvårdsdirektionen ett alkohol- och drogmissbruksprogram, Livbojen, som pekade på hur dessa frågor skulle hanteras.

Inom ramen för de medel som Arbetslivsfonden hade beviljat bildades särskilda stödgrupper på respektive lasarett med representanter från arbetsgivaren, facket och landstingshälsan.

Man har också utbildat 230 chefer, arbetsledare och skyddsombud i alkoholfrågor och drogmissbruk. Från december 1992 till maj 1993 genomfördes åtta utbildningar på temat "Att hantera förändringar".

Totalt deltog 156 anställda i olika chefs- och arbetsledarbefattningar i utbildningen som syftade till att utarbeta strategier och riktlinjer för hur förändringsarbete ska genomföras.

Man har också arbetat fram en arbetsmiljöhandbok. Den ska fungera som en uppslagsbok för förvaltningschefer och arbetsmiljöansvariga och den belyser bland annat olika metoder att minska sjukfrånvaro, konsekvenser av sjukfrånvaro, beskrivning av konkreta handlägningsrutiner, lagar och avtal inom arbetsmiljöområdet.

Alla chefer och arbetsledare utbildades i arbetsmiljöekonomi. Syftet var att tydliggöra de osynliga kostnader som en dålig arbetsmiljö medför. En viktig aspekt som togs upp var de personalekonomiska vinster som blir följden när personalen arbetar i en miljö som är utformad för att förebygga ohälsa, trivsel, med anpassade redskap samt genom individuella utbildnings- och utvecklingsprogram.

Cirka 200 personer ur olika yrkeskategorier har gått en grundutbildning till cirkelledare. Dessa leder nu kvalitetscirklar för personalen.

Kvalitetscirkelarna har som mål att anställda på alla nivåer ska kunna använda sin kreativa förmåga. De resultat som kan nås genom detta är personalengagemang,

personalutveckling och ökad arbetstillfredsställelse.

Mellan 1991 och 1993 gick personalen på städcentralen utbildningen "Arbetsglädje och effektivitet". Utbildningen erbjöds alla anställda och genomfördes på betald arbetstid.

Studiematerialet som användes var TVB:s "Arbetsglädje och effektivitet" och handlar om vår psykosociala arbetsmiljö.

Självstyrande grupper har också införts. Idag finns det totalt 13 grupper på städcentralen på mellan tre och sex personer. Målet med grupperna har varit att skapa större flexibilitet och ökat samarbete mellan personalen. Målet har också varit att ge personalen ökat ansvar och möjligheter att själva planera och genomföra sitt arbete inom givna ramar.

Våren 1991 genomförde kirurgkliniken sitt arbetsplatsprogram. En av åtgärderna var att låta personalen gå på gymnastik för att bygga upp kroppen, på arbetstid. Detta var för att motverka arbetsskador.

En annan åtgärd var att utbilda avdelningsföreståndarna i konsten att driva projekt. Detta för att de lättare skulle kunna driva den organisationsutveckling man stod inför.

Man höll också seminarier där personalen bland annat fick lära sig bakgrunden till de planerade förändringarna. Det hade som mål att öka delaktigheten i utvecklingsprocessen. Seminarierna syftade också till att hjälpa personalen att bearbeta de problem som kan uppstå i samband med organisationsutvecklingar.

Projektet kamratstöd och jourverksamhet lades ner. Skälet var att man var för ambitiösa och helt enkelt inte klarade av det. Och med eftertanke fanns ju kamratstödet i alkoholorgruppena.

Även planerna att införa nya rutiner för arkivpersonal lades ned. Det berodde på att arkivpersonalen inte hade klart för sig hur man skulle jobba med arkiv och med microfilmer och det gjorde det omöjligt att göra någonting.

Resultat

Idag kan Luleå-Bodens sjukvårdsdistrikt betraktas som en organisation i utveckling. Mycket har gjorts och mer kommer att göras för att utveckla arbetsmiljön och rutiner kring arbetsmiljöfrågorna. Det är viktigt inte minst på grund av den strukturomvandling som Luleå-Bodens sjukvårdsdistrikt står inför när det gäller det nya lasarettet i Sunderbyn..

När det gäller den individuella rehabiliteringen har den lett till att man kunnat bygga upp ett rehabiliteringsprogram med rutiner och redskap som hjälp i det framtida rehabiliteringsarbetet.

Utvärderingen av missbruksprogrammet visar att det fått många positiva effekter. Genom stödgrupperna har fack arbetsgivare, och företagshälsovård fått ett forum där man kan mötas och forma en gemensam syn på hur dessa frågor ska hanteras.

Som arbetsledare har man idag fastare linjer att arbeta utifrån, till skillnad från tidigare då man arbetade med mer hemmagjorda lösningar. Studiebesöken på olika behandlingshem har ökat insikten om kvinnors särskilda behandlingsbehov. Antalet behandlingsinsatser har också ökat något jämfört med tidigare.

Utbildningen "Att hantera förändringar" gav många positiva reaktioner från deltagarna. Här är några kommentarer:

-Äntligen fick jag ett forum där jag kunde ventilera min osäkerhet inför kommande förändringsarbete.

-Jag förstår nu att information, oavsett om den är stor eller liten, är viktig för att förebygga oro och turbulens.

När det gäller utvecklingsarbetet på städcentralen har personalen tyckt att det har varit bra att lära sig prata i grupp. Det som inte har varit bra är att intresset från personalens sida inte varit så stort som man hade önskat.

Anställda som är utsatta för risker som kan ge belastningsskador får numera utföra friskvård på betald arbetstid. Friskvårdsombud informerar om friskvårdens betydelse för att förebygga arbetsskador.

På kirurgavdelningen har man lyckats vända den negativa trenden och minskat sjukfrånvaron från 39,2 dagar per år och anställd till 21,9 dagar per år och anställd.

Det finns numera också en större förståelse för utvecklingsprocesserna, man vet varför saker och ting måste göras, och det har lett till att det är mindre oroligt på arbetsplatsen.

Värdering

Arbetsmiljöhandboken är en väldigt konkret handbok som kommer att spridas inom Landstinget och finnas tillgänglig för alla.

I handboken finns svaren på många frågor som rör arbetsmiljön. Inte bara när de gäller de traditionella och praktiska arbetsmiljöfrågorna som rör belysning och sittställning utan och de psykosociala frågorna som mobbning på arbetsplatsen och alkohol- och missbruksfrågorna?

Just alkoholprogrammet, Livbojen, är synnerligen bra då det synliggör kvinnors särskilda behov.

Kirurgkliniken arbetsmiljöarbete har lyckats mycket bra. Till och med så bra att de belönats med ett kvalitetspris.

Förhoppningen är också att arbetsmiljöprojektet i sin helhet kan underlätta den omstrukturerings som är på gång inom förvaltningen. Folk har lärt sig hantera förändringsarbete och det är bra.