



Personalen är viktigaste resursen inom vården

Arbetsplats:	Lidingö kommun, äldre- och handikappomsorg
Kontaktperson:	Jörgen Simonsson, tel08/731 30 00
Arbetslivsfondens handläggare:	Christina Isaksson Eldh, Stockholms län
Skribent:	Ylva Vesterlund
Samanfattning	<p>Att arbeta med gamla och handikappade är ett tungt arbete, både fysisk och psykiskt. Lidingö stad hade många arbetsskador och hög sjukfrånvaro.</p> <p>Ett brett arbetsplatsprogram har gjort kommunen bättre rustad att möta framtida krav på personalen, i tider med dålig ekonomi och ett ökande antal äldre medborgare som behöver vård och service. Arbetsplatsprogrammet har bestått av utbildning, utveckling, friskvård och rehabilitering. Resultatet är ökad produktivitet en minskad korttidsfrånvaro med 5 000 dagar.</p>

Bakgrund

Inom Lidingö stads äldre- och handikappomsorg arbetar cirka 700 personer. Av dem är 85 procent kvinnor. Deras arbete utförs på ett sjukhem, inom hemtjänsten eller inom omsorgen.

Arbetet innehåller ofta tunga lyft, med risk för belastningsskador. Att arbeta inom äldre- och handikappomsorgen är också påfrestande psykiskt. Personalen ställs ofta inför etiska frågor. Inom öppna hemtjänsten förekommer ensamarbete.

Under 1989 hade verksamheten 18 arbetsskador, utslagna på 500 årsanställda.

Sjukfrånvaron var 28 dagar per anställd. Framför allt var det korttidsfrånvaron som behövde minskas. Projektet har kostat runt nio miljoner, varav 3,7 miljoner kom från Arbetslivsfonden.

Mål

Målsättningen var att halvera korttidsfrånvaron från 6 till 3 procent, långtidsfrånvaron från 5 till 3 procent och arbetsskadorna från 18 stycken till 9 per år. Vidare önskade man få bort tunga arbetsmoment för ensamma vårdbiträden, öka rörligheten i stora distrikt, lösa schema-

läggningen i personalglösa distrikt och där dubbelbemanning krävs, öka personalens hälsomedvetande, stärka egenvärdet, öka trivsel och kamratskap.

Lidingö stad ville också, genom att effektivisera och trimma organisationen, halvera antalet timanställda.

Genomförande

Lidingö stad la upp ett brett arbetsplatsprogram, med en rad olika insatser, både rent praktiska, organisatoriska och psykosociala. Grundtanken var att göra rätt sak på rätt ställe vid rätt tillfälle. Här följer några exempel.

Nya scheman

Kvinnorna inom hemtjänsten arbetade på fasta scheman med både tidig morgontjänstgöring och sena kvällar. Man misstänkte att problem med att klara familjen och övriga aktiviteter vid obekvämt arbetstid kunde ligga bakom en del av den höga korttidsfrånvaron.

Därför lät man de anställda själva göra en schemaanpassning, där man tog hänsyn till vars och ens individuella önskemål. På köpet fick man full bemanning på varje arbetspass. En annan positiv effekt blev minskad personalomsättning, tack vare ökad trivsel.

Bilar och städmaskiner

De öppna hemtjänstdistrikten är vidsträckta. Personalen drabbades av förflyttningsskador, till exempel stukningar. Lidingö stad leasar nu 15 bilar som används av personalen inom hemtjänsten. Samtidigt gjordes en omorganisation inom äldreomsorgen, så att personalen alltid kan vara två vid hembesök med tunga lyft.

Lidingö stad ÅHO har också köpt in nya arbetsmiljöanpassade svabbmaskiner som underlättar och effektiviserar städarbetet.

Hälsa

All personal har motiverats att delta i friskvård och olika satsningar på förbättrad hälsa, i syfte att förhindra sjukdom och arbetsskador. Det har handlat om att göra hälsoprofiler, gå i grupper för stresshantering eller viktreducering, kostinformation, friluftsdagar med sportaktiviteter, pausgymnastik, vatten-

gymnastik, avspänning, promenader, sponsring av motionsidrott, inköp av träningsredskap, föreläsningar och seminarier om kost, motion, stress och utbildning av friskvårdsombud bland personalen.

Detta arbete har letts av tre projektanställda friskvårdssamordnare de 37 månader som projektet pågick.

Friskvårdssamordnarna arbetade de första två åren med tidig rehab, därefter med långtids-sjukskrivna. De har bedrivit uppsökande verksamhet till personal med hög korttidsfrånvaro, det vill säga mer än sex tillfällen inom 12 månader.

Inspirationskonferens

Alla anställda inbjöds till en inspirationskonferens. Där ventilerades en lång rad etiska och moraliska frågor kring vårdarbetet. Typiska diskussionsämnen var integritet, tystnadsplikt, moral, människovärde, samvete, att få prata av sig, handledning och stöd, problem som kan uppstå, med mera. Tack vare konferensen fick personal, som sällan träffas annars, en chans att lära känna varandra.

Rehabilitering

Långtids-sjukskrivna har fått individuell rehabilitering.

Resultat

Den korta sjukfrånvaron minskade med 66 procent! Den långa sjukfrånvaron var inte lika lätt att få bukt med. Målet var att minska den från 6 400 årsdagar till 4 000. Resultatet blev knappt 5 750 dagar.

Arbetsskadorna minskade från 18 stycken under referensåret till 4 stycken 1993. Året därpå hade de ökat till 13 stycken igen. Produktiviteten har ökat, antalet timanställda har halverats och personalomsättningen minskat.

Värdering

- Med ekonomiska resurser, god vilja och sunt förnuft kan man åstadkomma underverk, säger Jörgen Simonsson, organisationssekreterare

vid Lidingö Stads äldre- och handikapp-
omsorg.

- En och en kan de olika insatserna tyckas
som obetydliga pusselbitar - men tillsammans
bildar de en geniun helhet. Och helhetstänk-
andet gav positivt resultat.

Det viktigaste var att betrakta personalen som
verksamhetens viktigaste resurs. Projektet
gick ut på att låta medarbetarna växa, både
som människor och yrkesarbetare.

ISSN 1104-6449

Maj 1995