



Friskvården har kommit för att stanna

Arbetsplats: Kärnsjukhuset, Landstinget Skaraborg, Skövde

Kontaktperson: Leif Mårtensson, tel. 0500-431 00

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Ingvar Karlsson, Skaraborgs län

Skribent: Ingemar Svensson

Sammanfattning: Arbetsplatsprogrammen på Kärnsjukhuset i Skövde berör ett antal olika områden inom sjukhuset. Man kan konstatera att man kommit mycket långt, inte minst vad det gäller minskning av sjukfrånvaron. Man har också kunnat konstatera hur tillkommande besparingskrav för sjukhuset försvårat och tidvis stoppat upp ett annars positivt förändringsarbete. Det här projektet rör friskvård, en ny del av arbetslivet som kommit för att stanna. Resultaten är mycket goda.

Bakgrund

Kärnsjukhuset i dagligt tal kallat för KSS är det största sjukhuset i Skaraborgs län med 676 vårdplatser. Det fungerar dels som länssjukhus för Skaraborgs 270 000 invånare, dels som länsdelssjukhus för kommuninnevånarna i Skövde, Gullspång, Mariestad, Töreboda, Karlsborg, Tibro och delvis Skara.

Länssjukvårdens organisation har hela tiden förändrats sedan mitten på 1980-talet.

1988 beslutade Länssjukvårdsnämnden i Skaraborg att samtliga kliniker och basenheter inom länssjukvården skulle utgöra DEA-kliniker (DEA = Decentraliserat Ekonomiskt Ansvar).

Den 1 januari 1991 infördes en decentraliserad organisation med endast beslutsnivåerna: sjukhusdirektör - klinikchef/basenhetschef - arbetsledare.

Fr o m 1993 är sjukhuset indelat i 10 verksamhetsområden där varje område leds av en chefsöverläkare eller motsvarande.

Dessa ingår i sjukhusledningen tillsammans med sjukhusdirektör och chefsläkare.

Det totala antalet anställda vid Kärnsjukhuset var vid utgången av 1993 = 2642 personer fördelat på 423 män (16 procent) och 2219 kvinnor (84procent).

Sjukfrånvaron vid sjukhuset - beräknat på samtliga anställda - var under 1992 = 16,6 dagar per anställd och år fördelat på korttidsfrånvaro = 5,8 dagar per anställd och år och långtidsfrånvaro = 10,8 dagar per anställd och år. Under åren 1990-92 har den totala sjukfrånvaron minskat med 5,4 dagar per anställd och år.

Antalet anmälda arbetsskador för 1990 och 1992 är 58 respektive 95 stycken. På grund av definitionsmässiga förändringar är det inte relevant att jämföra arbetsskadestatistiken mellan enskilda år.

Från 1991 till 1995 har det inom Kärnsjukhuset genomförts totalt tio arbetsplatsprogram med bidrag ifrån Arbetslivsfonden.

I tider med minskade ekonomiska ramar och neddragning av personal ställs allt större krav på de som blir kvar i verksamheten. Medelåldern på personalen vid KSS var 1993 = 42 år och beräknades stiga på att det är företrädesvis yngre personal som måste sluta när sparbetningen ska genomföras. Kvarvarande personal, som till 84 procent är kvinnor, har oftast inte den fysiska styrkan och träningen som krävs för att förebygga skador.

Förebyggande friskvård hade fram till 1993 utförts av ett begränsat antal anställda som av eget intresse valt att utnyttja någon av sjukhusets egna aktivitetsanläggningar. Miljösekreteraren vid sjukhuset hade 1992/93 visioner om att med hjälp av friskvårdsinsatser öka de anställdas möjligheter att möta morgondagens krav. Det faktum att personalen började må dåligt skulle förhindras genom att satsa på något positivt på arbetsplatsen.

Mål

Miljösekreteraren försökte 1993 tillsammans med de fackliga organisationerna SKAF, SKTF samt SHSTF övertyga sjukhusledningen om behovet av att vidareutveckla friskvården. Hos den nya sjukhusledningen - vilken verkat från 1 jan 1993 - uppnåddes ett positivt gensvar.

Syftet med projektet var att satsa på olika former av fysiska aktiviteter på såväl arbetstid som på fritiden vilket förväntades leda till att de anställda skulle kunna klara de allt hårdare påfrestningarna i arbetet.

Åtgärderna syftade till att:

* minska arbetsskadorna från 95 st (= utfall 1992) till 50 st.,

* bibehålla eller förbättra 1992 års sjukfrånvarostatistik = 16,6 dagar/anställd och år.

Arbetsledning och fackliga representanter verksamma i sjukhusets olika ledningsgrupper skulle utbildas i fråga om:

* arbetsmiljölagstiftningens mål och innehåll,

* arbetet med internkontroll och arbetsmiljöplaner.

Kontakterna med Arbetslivsfonden har upplevts som mycket positiva. Arbetslivsfonden blev ett viktigt moraliskt stöd både under beslutsprocessen och under genomförandefasen.

Genomförande

I projektgruppen för friskvård - med representanter från arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och Landstingshälsan - framarbetades riktlinjer för planering, marknadsföring och att på olika sätt stimulera och utveckla friskvårdsarbetet. En person på heltid anställdes med huvudansvaret för planering, genomförande och utveckling av friskvårdsprojektet.

För att kunna nå ut med friskvårdssatsningen till alla över hela sjukhuset engagegades och utbildades under fyra dagar 17 friskvårdsombud. Avsikten var att dessa skulle fungera som startmotorer på respektive arbetsområde och initiera till en bred uppslutning till de aktiviteter som anordnades.

Samtliga ledamöter i klinikråd, chefsöverläkare och arbetsledare har genomgått en två dagars utbildning där huvudfrågorna varit arbetsmiljölagstiftningens mål och innehåll samt hur man i praktiken arbetar med internkontroll och arbetsmiljöplanering.

Arbetsplatsprogrammet, vilket genomförts enligt planerna har finansierats med budgetmedel. Utan bidrag från Arbetslivsfonden är det tveksamt om projektet hade kommit till stånd. Genomförandet av arbetsplatsprogrammet har ej helt slutförts vid denna fallstudie. Av genomförandetiden återstår tre månader

Resultat

Satsningen på förebyggande aktiviteter i friskvårdsprojektet har så här långt slagit väl ut tack vare att det funnits friskvårdsombud som fungerat som eldsjälarna och motiverat personalen ute i

organisationen att ta sig samman och delta i olika fysiska övningar. Attityden till att utöva fysisk träning/aktiviteter för att uppnå en förbättrad fysisk och psykisk hälsa har förändrats efterhand som arbetsplatsprogrammet genomförts. Projektet värderas högt av många. Friskvårdsaktiviteterna är idag ett vanligt samtalsämne på arbetsplatserna.

Värdering/problem

Arbetsgivarens företrädare:

Målsättningen med en aktiv friskvårdssatsning har varit att uppnå både fysiska och sociala vinster. Arbetsplatsprogrammet har lett till att enskilda och yrkesgrupper numera regelmässigt utför avslappningsövningar under dagtid för att motverka ensidiga arbetsrörelser.

Fackliga företrädare:

Friskvårdsaktiviteterna har kommit för att stanna. Det är inne med aktiviteter som

gymnastik och styrketräning vilket har lett till en ökad självkänsla för deltagarna.

Sammanfattning

Sjukvårdsarbete kräver - vid sidan om ett professionellt yrkeskunnande - att det finns en stor förmåga till engagemang i patienters och anhörigas situation. Med satsningar på arbetsmiljöutveckling och aktiv friskvård har sjukhusledningen vid Kärnsjukhuset lyft fram arbetsmiljöarbetets betydelse och framhärdat att detta arbete har hög prioritet.

	<i>Före</i>	<i>Minskning</i>	<i>Mål</i>	<i>Verkligt</i>
<i>Antal arbetsskador</i>	95		50	
<i>Sjukfrånvarodagar totalt</i>	46861,8		45168	
<i>Sjukfrånvaro/ anställd</i>	16,6		16	
<i>Därav</i>				
<i>Korttidsfrånvaro</i>	5,8		5,5	
<i>Långtidsfrånvaro</i>	10,8		10,5	
<i>Antal ersättningsrekr. p.g.a. frånvaro</i>				
<i>Rehabiliterade</i>				
<i>Påbörjade rehabiliteringar</i>				
<i>Kapacitet/ resursutnyttjande</i>				
<i>Ökad produktivitet</i>				
<i>Omsättning Mkr</i>				

Dnr 183/93

ISSN 1104-6449

Januari 1995