



Långtidsfrånvaro sänktes med mer än 75 procent på fyra år

Arbetsplats: Falköpings kommun

Kontaktperson: Kent Arvidsson, tel. 0515 - 850 00

Arbetslivsfondens handläggare: Ingela Backman-Högländer, Skaraborgs län

Skribent: Ingemar Svensson

Sammanfattning: Falköpings kommun har flera arbetsplatsprogram genomförda eller under genomförande. De mätbara effekterna har hittills varit mycket goda, inte minst ekonomiskt. De medel som satsats räknar man med att snabbt få tillbaka i form av minskade kostnader för sjukfrånvaro med mera. Det här projektet rör Fastighetskontorets enhet för lokalvård.

Bakgrund

Falköpings kommun är uppdelad i olika förvaltningar vilka fungerar som självständiga ekonomiska enheter och med eget anställnings- och arbetsgivaransvar. Förvaltningarna är i sin tur uppdelade på olika avdelningar och resultatområden.

Sedan slutet av 1980-talet pågår decentraliseringsprojekt inom kommunen. Projektet har inneburit att det ekonomiska ansvaret lagts ut till allt mindre resultatenheter. Målsättningen har varit att decentralisera befogenheter och ansvar så att större möjligheter ges de anställda att påverka sin egen situation i arbetet.

Falköpings kommun hade under 1990 1.955 årsarbetare. Antalet anställda var 2.300 personer fördelade på 540 män och 1.760 kvinnor. Sedan kommunen under 1990-talet tagit över de anställda från primärvården är man nu närmare 3000 anställda inom kommunen. Sjukfrånvaron exklusive lärarpersonal var 1990 19,5 dagar/anställd och år, fördelat på män 16,0

dagar och kvinnor 27,0 dagar/anställd och år.

Under 1991 - 1995 har det inom kommunen genomförts totalt 10 st arbetsplatsprogram med bidrag ifrån Arbetslivsfonden.

Fastighetskontorets lokalvårdare - totalt 103 personer - var vid utgången av 1990 hårt drabbade av belastningsskador. 1989 hade man sju arbetsskador och hög sjukfrånvaro, 36,2 dagar/anställd och år.

Verksamheten leddes av en stadsinspektör som vid slutet av 1990 initierade ett projekt där man med friskvårdsinsatser på betald arbetstid förväntades uppnå en förbättrad fysisk och psykisk hälsa.

Rehabilitering av den personal som var långtidssjukskriven var den andra delen av projektet. Denna personalkategori skulle erbjudas att delta i arbetsträning och studiecirklar för att komma igen så snabbt som möjligt.

Det viktigaste var inte att bli lokalvårdare igen - viktigast var att de kom tillbaka ut i arbetslivet över huvud taget.

Mål

Städinspektören - med ansvar att säkra städkvaliteten och utveckla städorganisationen inom kommunens 65 olika städobjekt - hade hösten 1990 visioner om att med hjälp av gymnastik på betald arbetstid, bättre arbetsredskap och mer lättstädade lokaler skulle lokalvårdarna få en förbättrad arbetsituation och slippa förslitningsskador.

Städledaren hade tidigare idrottsliga meriter och erfarenheter, vilka låg till grund för de tankegångar som började växa fram om hur man skulle angripa situationen.

Från den fackliga organisationen SKAF var man mycket positiv till idéerna och angelägenhetsgraden att förändra och utveckla arbetsorganisationen ansågs särskilt viktig.

Kontakterna med Arbetslivsfonden upplevdes som mycket positiva och speciellt när det visade sig att fonden skulle kunna lämna bidrag till det planerade projektet.

En ledningsgrupp för projektet bildades och man tog beslut om följande övergripande målsättningar :

- * att med hjälp av tvingade friskvårdsinsatser på betald arbetstid få till stånd en förbättrad fysisk och psykisk hälsa,
- * att decentralisera befogenheter och ansvar så att större möjligheter ges att påverka sin egen situation i arbetet,
- * att se över arbetsplatserna och anskaffa ergonomiskt riktiga städredskap,
- * att utforma ett personligt rehabiliteringsprogram för anställda med arbetsskador och få tillbaka dessa i arbete.

Genomförande

Fastighetskontoret anställde våren 1991 på halvtid en friskvårdsansvarig. Detta blev upptakten till friskvårdsprojektet.

De 100 lokalvårdarna genomförde gruppvis följande aktiviteter:

- en timmes mjukgymnastik per vecka på betald arbetstid. Detta pågick 1,5 år,
- 40 timmars utbildning i lokalvård,
- studiecirkelar med inriktning på lokalvård.

Utöver den fysiska träningen på arbetstid motiverades personalen till frivillig träning på fritiden. Arbetsgivaren stimulerade och lockade med poängjakt för den flitige.

Den fysiska arbetsmiljön förbättrades genom översyn och anpassning av samtliga arbetsplatser. Diverse nya städverktyg anskaffades. Ett viktigt inslag var att informera nyttjarna i syfte att ta bort tunga lyft och obekväma arbetsmoment. AMU anlätades i projektet för att utveckla städtekniken.

I ledningsgruppen för friskvård - med representanter ifrån arbetsgivaren, facket SKAF, Företagshälsan, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen - framarbetades riktlinjer för rehabilitering av anställda med arbetsskador. För varje långtidssjuk upprättades personliga mål för framtiden där arbetsträning och provtjänstgöring med nya arbetsuppgifter haft stor betydelse när det gäller att få tillbaka långtidssjuka i arbete.

Arbetsplatsprogrammet har genomförts till en total kostnad av 2,6 milj kr. Därav utgjorde Arbetslivsfondens bidrag 1 050 000 kr.

Om man inte fått medel från Arbetslivsfonden bedömer projektledaren att man inte hade genomfört projektet i den omfattning som planerats. Bidraget har i praktiken fungerat som stöd för projektororganisationen gentemot politikerna och som katalysator för att påskynda händelseutvecklingen. Den egna insatsen har utgjorts av budgetmedel.

Resultat

Förbättringarna i den fysiska arbetsmiljön inom Fastighetskontorets lokalvård - där arbetsplatserna och städmetoderna förändrats samt nya städverktyg anskaffats - resulterade snabbt i ökad motivation och arbetstillfredsställelse.

Den fysiska hälsan blev genom friskvårdsinsatser allt bättre och sjukfrånvarostatistiken för 1992 visade att i jämförelse med 1989 hade:

- * sjukfrånvaron korttid minskat med 38 procent eller 6,0 dagar/anställd och år,

* sjukfrånvaron långtid minskat med 83 procent eller 16,8 dagar/anställd och år.

Projektet har medfört att två av tre långtidssjuka lokalvårdare genom rehabiliteringsarbete erhållit andra arbetsuppgifter. Den minskade sjukfrånvaron har inneburit besparingar för arbetsgivaren och försäkringssystemen med vardera 1 milj kr/år.

I en enkätundersökning utförd efter projektets genomförande svarade 85 procent av de tillfrågade att de var beredda att fortsätta med friskvårdsaktiviteter på sin fritid.

Värdering/problem

Arbetsgivarens företrädare:

Resultatet av fastighetskontorets friskvårdsprojekt har visat att en förbättrad fysisk och psykisk hälsa leder till ökad trivsel i arbetet och en avsevärt minskad sjukfrånvaro. Det faktum att friskvårdsinsatserna genomförts på betald arbetstid har tillsammans med ett etablerat gruppträck tvungat individerna framåt.

Organisatoriskt arbetar lokalvårdarna numera gruppindelade i städombuden. Grupptillhörigheten innebär att personalen bland annat har möjlighet till gemensam fikarast.

Fastighetskontorets friskvårdsprojekt blev i praktiken startskottet till andra efterföljande friskvårdsinsatser inom kommunen. Kommunfullmäktige har med det positiva resultatet som grund avsatt medel 1994/95 till ett nytt friskvårdsprojekt "kommunlyftet" vilket riktar sig till samtliga 3000 anställda inom kommunen.

Fackliga företrädare:

Vid slutet av 1992 - när arbetsplatsprogrammet för Fastighetskontorets lokalvårdare avslutades - var stämningen i organisationen mycket positiv. För många ensamarbetande lokalvårdare hade förändringsarbetet upplevts som något av en revolution. Friskvårdsaktiviteterna som idag mestadels utförs på fritiden har en viktig social funktion och bidrar till att stärka sammanhållningen kollegor emellan.

Den fackliga organisationen SKAFs företrädare menar att de positiva erfarenheterna ifrån lokalvårdsprojektet borde översättas till andra yrkesgrupper.

Sammanfattning

Fastighetskontorets arbetsplatsprogram har med en total insats av 2,6 milj kr lett till årliga besparingseffekter på 2,0 milj kr räknat enbart på effekterna kring sjukfrånvaron för avdelningen mellan 1989 och 1993.

Samtliga projektledare och företrädare för de fackliga organisationerna har uppgivit att kontakterna med Arbetslivsfonden varit bra. Många har dock givit uttryck för att ansökningsförfarandet och redovisningen varit omständig och alltför omfattande. Efter analys av tillgänglig dokumentation kan noteras att den sökande lagt ner betydligt mer tid och omsorg kring ansökningsförfarandet jämfört med slutredovisningen av projekten. Den ekonomiska utbyteseffekten av genomförda arbetsplatsprogram har inte belysts på ett tillfredsställande sätt.

De fackliga organisationerna har i vissa projekt haft en avvaktande och tveksam inställning till projektens syfte och ställda mål. Det ligger i sakens natur att det kan finnas frågetecken när man står i begrepp att utveckla organisationer och nya arbetsfält. Det kan också noteras att gruppen mellanchefer, det vill säga chefer på högre nivå än arbetsledarnivå oftast stått helt utanför genomförda program. Konsekvenserna och faran med detta förhållande kan bli att arbetsledningen - som fått massiv utbildning i samband med arbetsplatsprogrammen - inte får det rätta stödet och förståelsen uppifrån.

	<i>Före</i>	<i>Minskning</i>	<i>Mål</i>	<i>Verkligt</i>
<i>Antal arbetsskador</i>	7		0	
<i>Sjukfrånvarodagar</i>				
<i>totalt</i>	3728,6		2183,6	
<i>Sjukfrånvaro/ anställd</i>	36,2		21,2	
<i>Därrav</i>				
<i>Korttidsfrånvaro</i>	15,9		11	
<i>Långtidsfrånvaro</i>	20,3		10,2	
<i>Antal ersättningsrekr. p.g.a. frånvaro</i>				
<i>Rehabiliterade</i>				
<i>Påbörjade</i>				
<i>rehabiliteringar</i>				
<i>Kapacitet/ resursutnyttjande</i>				
<i>Ökad produktivitet</i>				
<i>Omsättning Mkr</i>				

Dnr 38/90
ISSN 1104-6449

Januari 1995