



Ett fast grepp om arbetsmiljön ger sänkt sjukfrånvaro

Arbetsplats:	Gatukontoret, Sala Kommun, Sala, 0224-550 00
Kontaktperson:	Göran Söderberg / Stanley Andersson
Arbetslivsfondens handläggare:	Urban Levin, Västmanlands län
Skribent:	Roland Lans
Sammanfattning:	Projektet startades för att: genom fysiska arbetsmiljöinsatser, arbetsorganisation, utbildning och rehabiliteringsinsatser minska antalet arbetsskador och antalet sjukfrånvarodagar. Det skulle också öka möjligheterna till rehabilitering och skapa en arbetsplats där människorna inte skadas eller far illa och där de mer kan påverka sin egen arbetssituation.

Bakgrund

Vid Gatukontoret, Sala kommun arbetade 1991 69 personer fördelade på:

- Arbetsavdelning med anlägg. och underhåll-
Parkavdelning med projektering, anläggning o
underhåll
- Driftavdelning med drift av vatten- o
reningsv..
- Projekteringsavdelning med projektering
- Administrativ avdelning
- Inköpsavdelning, för hela Sala kommun.

Arbetsmiljöbeskrivning

Ca hälften av de anställda arbetade utomhus och upplevde besvär med arbetsmiljön vad beträffar: buller, vibrationer, dåligt klimat, tunga lyft, svåra arbetsställningar, damm och avgaser. Innearbetarna var besvärade av stillasittande arbete, synkrävande arbete och i viss

mån dåligt klimat. Det har också visat sig att utearbetarna hade betydligt mera besvär med rygg, nacke och axlar än innearbetarna.

Antalet sjukdagar per individ 1990

Tjänstemän	13
Anlägg., förråd, verkst.	29
Park	69
Reningsverk	20
Totalt antal sjukdagar 1990	2182
därav långtidsfrånv	1727
och korttidsfrånvaro	455

Antalet anm arbetsskador 1990 13

Kostnader för programmen

	3,20 Mkr
<i>Bidrag från Arbetslivsfonden</i>	1,05 Mkr

Mål

Projektet hade som mål att skapa en arbetsplats där människor kan arbeta i en trygg, stimulerande, säker och aktiverande miljö där man inte skadas eller far illa och där människan ges möjligheter att i högre grad påverka sin arbetssituation.

Målet var också att möjligheterna till rehabilitering skulle förbättras så att samtliga anställda skulle kunna stanna kvar vid gatukontoret även då olika typer av arbetshandikapp uppstod.

Målet var att inom två år minska antalet arbetsskador från 13 till 0 per år och minska sjukfrånvarodagarna från 2200 till 1000 dagar per år dvs minska korttidsfrånvaron med 200 dagar och långtidsfrånvaron med 1000 dagar per år.

Genomförande

För att styra och genomföra projektet sammansattes en projektgrupp bestående av gatu-
chefen, cheferna för arbetsavdelning och parkavdelning samt fackliga representanter med en av avdelningscheferna som projektledare.

Aktiviteter:

- Information till samtliga anställda.
- Utbildning av rehabiliteringsgruppen i rehabilitering, arbetsanpassning och psykosociala frågor
- Framtagning av en personalekonomisk redovisning, som visar hur mycket sjukskrivningarna kostar.
- En fördelning av arbetsuppgifter (delegering) bland samtliga chefer/arbetsledare baserat på en tidigare arbetsgivaransvarsutbildning
- Utbildning av sk ryggombud. Tanken är att dessa skall hjälpa sina arbetskamrater att undvika alltför felaktiga lyft och lära dem använda rätt arbetsteknik
- Individuell ryggkurs för två långtidssjukskrivna
- "Första-hjälpen" utbildning till samtlig personal
- Framtagning av en underhållsplan för samtliga verktyg och maskiner som visar vem som ansvarar för olika underhållsuppgifter för resp verktyg/maskin. Speciellt viktigt när man inför en "rotation" mellan olika arbetsuppgifter.

- Anskaffande av en borrhavn att användas vid borrhavn i berg.

- Inskaffa avvibrerande handtag till befintliga handhållna maskiner

- Införskaffning av batteridrivna sekatorer att användas av dem som beskär träd.

- Arrangemang av "Må-bra-dag" för samtlig personal.

- Friskvård för samtlig personal vid Sättra-brunns nyöppnade bad- och friskvårdscentrum.

- Råd, stöd, uppmuntran och stimulans till personer som genomgått ryggkurs för skötande av intensiv, mestadels livslång träning.

- Utbildning av ytterligare en traktorförare för att möjliggöra arbetsrotation och arbetsbyte.

- Kompletterande teoretisk och praktisk körkortsutbildning för att skapa formell behörighet och därigenom möjliggöra arbetsrotation
- Uppföljning av effekterna av ovanstående aktiviteter.

Resultat

Enligt två enkätundersökningar, den ena gjord 1990 och den andra 1993 ser man följande resultat av förändringsarbetet:

Utearbetarna:

Utearbetarna upplever sig mer utsatta för "svåra arbetsställningar", "monotona rörelser" och "stillasittande arbete" 1993 jämfört med 1990. Ändock ha besvaren från rörelseorganen (rygg, nacke, axlar mm) som lett till kontakt med sjukvård minskat. Detta kan verka motsägelsefullt, men kan förklaras på följande sätt: Genom insatser i arbetsplatsprogrammet, såsom utbildning av ryggombud, friskvård o dyl har medvetenheten för risker i arbetsmiljön ökat. Detta kan förklara att flera anser sig utsatta för dålig arbetsmiljö även om arbetsmiljön egentligen inte är sämre än förut. De olika insatserna och den ökade medvetenheten om arbetsmiljön har lett till mindre besvär som lett till sjukvårdskontakt.

Enkäten visar att besvaren från rygg, nacke och axlar minskat. Den visar också en mestadels positiv förändring av den psykosociala arbetsmiljön bland utearbetarna. Framst gäller detta att man nu i större utsträckning får hjälp och stöd vid problem i arbetet samt att man nu har större möjligheter att påverka sitt arbete.

Den enda av de psykosociala frågorna som har förändrats negativt är en ökad oro för att arbetssituationen ska förändras. Denna oro hör antagligen samman med den allmänna oron på arbetsmarknaden och den allt mer begränsade ekonomin inom kommunen.

För innearbetarna visar enkäten en negativ förändring att man nu är mer utsatt för synkrävande arbete än tidigare. Man har också mer besvär av detta och av dålig belysning. Allt detta kan bero på den ökade användningen av datorer samt att många av personalen är i en åldersgrupp på mellan 40 och 50 år då åldersförändringen av synen brukar komma.

En ökning har skett vad gäller personer med symtom av magbesvär, rastlöshet och huvudvärk. Orsaken till detta kan vara den försämrade psykosociala situationen. Det gäller främst försämrade kontakt och samarbete med arbetsledning, att man har mycket att göra samt att arbetet ställer större krav på individen. Däremot har besvären med nacke, axlar och rygg minskat.

Vad gäller driftavdelningen ingick den gruppen inte i 1990-års enkät.

De vanligast förekommande besvären som lett till kontakt med sjukvård har varit besvär med nacke, axlar, eksem, hudbesvär och högt blodtryck.

Resultatet vad gäller psykosociala frågor var mycket positivt bland driftavdeln ingens personal. Samarbetet var mycket gott med såväl arbetsledning som arbetskamrater, arbetsuppgifterna omväxlande, möjligheterna att själv påverka arbetsförhållandena goda samt vilja att hjälpa varandra när problem uppstår var stor.

Gemensamt för Gatukontoret var att man inte är så bra på att tala om för varandra när man gör ett bra jobb. Oron för att arbetssituationen ska förändras var också relativt stor.

Gatukontoret hade tidigare en högre sjukfrånvaro än genomsnittet i landet men har 1993 en sjukfrånvaro under genomsnittet för den primärkommunala sektorn, vilket tyder på påverkan av åtgärderna i arbetsplatsprogrammet.

En Personalekonomisk redovisning 1993-08 för Gatukontoret visar:

- 58% av de helårsanställda var i åldern 45 år och äldre
- 23% av Gatukontorets anställda var kvinnor
- Antalet dagar med extern utbildning var 1990 70 dagar, 1991 127 dagar och 1992 87 dagar.
- Av årsarbetstiden 1992 var 70% den arbetade tiden och 30% utgjorde någon form av frånvaro.

Målet att reducera sjukfrånvaron med 1200 dagar uppnåddes inte under 1992. Minskningen blev 949 dagar. Under 1993 uppnåddes målet med marginal och sjukfrånvaron minskade med 1376 dagar.

	1990	Mål	1993
Anm. arbetssk.	13	0	3
Sjukdagar			
1-14	455	200	400
15-	1.727	727	418

Värderingar

Projektet fick en mycket god start med konkreta insatser i början: bl a inköp av en borrhög som användas vid bergborring, som blev något av en symbol för den satsning man nu gjorde. Ett mycket starkt uppmärksamhetsvärde. Den inledande enkäten var en annan tydlig indikation på att nu startade något.

Övergången till eget resultatkoncept med egen balans- och resultaträkning och byte av organisation i samband med detta stämde också in

Projektet har varit lyckosamt också på det sätt att man har kunnat ta sina egna kostnader för förändringsarbetet och att efterkalkylen visar på ett mycket gott resultat - bl a ett minskat av produktionsbortfall genom den minskade frånvaro på ca 2.8 Mkr per år.

Vad som speciellt är intressant är att man lyckats få en tydlig förändring i medarbetarnas intresse och insikt vad gäller den egna hälsan. Man har än mer observerat hur de egna arbetsförhållanden är och kommit med förslag till förbättringar. Chefer har blivit än mer öppna att ta emot och genomföra föreslagna åtgärder. Börjat ha "bättre" mat i matlådan. Motionering

har ökat: Sättra Brunn, Korpen och annat. Företaget står för startavgifter till olika motionsevenemang och det ha lockat en del. Den sociala delen av motionerandet har blivit än mer viktigt. Efterfrågan på "häftiga" firmafester har avtagit. Etc. Ryggombud, Må-Bradagar och andra åtgärder har varit viktiga.

En annan noterbar förbättring är att dialogen mellan avdelningar förbättrats och därmed också förståelsen för varandras problem. Känna att man hamnar närmare "utförandet", att man är en del av processen.

Vad man känner att man måste bli bättre på är att lyfta fram resultat, som inte "syns" på ett helt annat sätt för att kunna känna stolthet för sin egen insats.

Klart är att företaget måste fortsätta med information, och information som innehåller nya vinklingar, ny intresseväckande detaljer för att inte den attitydförändring man har lyckats skapa skall falla tillbaka.