



Uppdrag minska sjukfrånvaron

Flera verksamheter inom socialförvaltningen har under de senaste åren uppvisat hög sjukfrånvaro. Frånvarostatistiken som redovisas för socialnämnden handlar enbart om sjukfrånvaro och ska inte förväxlas med annan ledighet.

Hög sjukfrånvaro kan bero på organisatoriska och sociala förhållanden som är ogynnsamma för medarbetare. Medarbetarenkäten genomförs varje år, men det kanske inte alltid framgår av resultatet hur den enskilda medarbetaren mår. Svarsfrekvensen är inte 100 %, så alla svarar inte på enkäten.

De verksamheter där det finns ett uppdrag för att minska sjukfrånvaron är följande:

- Linden, särskilt boende
- Hemtjänsten
- Nattpersonal.

För att kunna göra en åtgärdsplan måste det först göras en nulägesanalys. Socialchefen gjorde bedömningen att sätta fokus på verksamheterna på Linden (särskilt boende) då det varit hög sjukfrånvaron där under en längre period.

En kvalitativ undersökning genomfördes under oktober/november 2020. Undersökningen bestod av intervjuer med sexton medarbetare. Urvalet bestod av medarbetare som varit frånvarande vid sex tillfällen eller mer. Det gjordes ingen åtskillnad mellan tillsvidareanställda och timvikarier. Frågebatteriet som användes handlade främst om den organisatoriska/sociala arbetsmiljön samt fysiska/psykiska faktorer.

Empirin som samlades in visade att medarbetare trivs på Linden och man upplever inte att det är en arbetsplats med för höga krav.

Vid varje intervju uppvisades antal sjukfrånvarotillfällen/person och vid flertalet tillfällen uppvisade personer en stor förvåning över den egna faktiska sjukfrånvaron.

En negativ aspekt som framkom var en tendens till ovilja att samarbeta mellan våningarna, vilket behöver förbättras.



Nulägesanalys på Linden

Finns det organisatoriska och/eller sociala arbetsmiljöproblem som ligger till grund för den höga sjukfrånvaron?

Sjukfrånvaron på Linden har under flertalet år varit hög, högre än i övriga delar av kommunens verksamheter. Ett uppdrag gavs till ansvarig chef och till personalspecialist att undersöka vad detta beror på.

För att undersöka möjliga orsaker till frånvaron valdes en kvalitativ undersökning. Under oktober och november 2020 har samtal med sexton medarbetare genomförts. Det vi valde att undersöka var medarbetarnas upplevelse av den fysiska och psykiska arbetsmiljön, samt om det fanns bakomliggande grundsjukdomar som påverkade sjukfrånvaron. Om det finns organisatoriska och/eller sociala arbetsmiljöproblem var också en viktig del i vår undersökning. En del av frågorna berörde även samarbetsklimatet och frågorna som ställdes handlade om konflikter, trakasserier och diskriminering.

Analysen av våra samtal gav följande resultat gällande sjukskrivningstillfällen bestående av:

- Milda förkylningssymtom, vilket syns på antal frånvarodagar. I regel är det 3-4 dagar beroende på att man tagit Covid-19 test och sedan fått avvakta på svar innan återgång i arbete.
- Ryggbesvär. I regel har det då varit längre sjukskrivningar med en partiell upptrappning av arbetstiden.
- Inflammationer av olika slag, som inte är arbetsrelaterade.
- Psykisk ohälsa.
- Kroniska sjukdomar.

Det framkom ingen frånvaro som var kopplat till arbetsmiljön i form av konflikter, trakasserier eller diskriminering.

Ett flertal medarbetare upplevde dock en stor vårdtyngd. Handlingsplaner och rutiner hur detta ska hanteras finns dock på arbetsplatsen. Vid våra samtal betonades vikten av att samarbeta, vilket brister när det handlar om samarbete mellan våningarna. Här ser vi en förbättringspotential.

Arbetet med aktiva åtgärder som vi är ålagda att arbeta med kopplat till Diskrimineringslagen kommer att hjälpa till i frågan om samarbete. För att kunna arbeta med aktiva åtgärder blir det tid för reflektion på eget och andras bemötande i olika forum.

En röd tråd genom alla samtal var att man trivs på sin arbetsplats.



Åtgärdsplan 2020-2021

Genomförda och planerade åtgärder

- På Linden har det genomförts en kvalitativ undersökning av arbetsförhållanden hos medarbetare där det finns sex frånvarotillfällen, eller fler, pga. sjukdom under 2020. Enligt Personec så är det sexton medarbetare som har sex frånvarotillfällen, eller fler. Intervjuer genomförs med ansvarig chef, medarbetare och personalspecialist under oktober/november 2020. Syftet är att undersöka den organisatoriska/sociala arbetsmiljön samt den fysiska/psykiska arbetsmiljön.
- På Linden planeras det för insatser från företagshälsovården under januari 2021. Uppstartsmöten med socialchef, tf. enhetschef, personalspecialist och två konsulter från Regionhälsan i januari.
- Regionhälsans arbete med Lindens medarbetare startas upp under februari/mars 2021.
- Kontinuerlig uppföljning av sjukfrånvaron varje månad under första halvåret 2021, genomförs av personalspecialist.
- Genomföra nulägesanalys inom hemtjänsten under första kvartalet 2021.
- Avvakta insamlandet av empiri från nattpersonalen pga. omorganisation som skett under 2021. Nattpersonalen på respektive enhet har fått samma enhetschef som övrig personal/enhet.
- Arbetsmiljöplan 2021 ska innehålla alla faktorer som ligger till grund för det fortsatta arbetet med att förbättra arbetsmiljön.