

Landstingsstyrelsens förslag till beslut

Landstingets hälsoplan 2003-2006 – ett stöd för förvaltningarnas och bolagens arbetsmiljö- och hälsoarbete

Föredragande landstingsråd: Lars Dahlberg

Ärendet

Ägarutskottet föreslår att landstingets hälsoplan för 2003-2006 till stöd för förvaltningarnas och bolagens arbetsmiljö- och hälsoarbetet antas.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att anta landstingets hälsoplan för 2003-2006, till stöd för förvaltningarnas och bolagens arbetsmiljö- och hälsoarbete

att uppdra åt landstingskontoret att utarbeta en modell för hälsobokslut.

att under hösten och vintern 2003-2004 genomföra en serie dialogkonferenser med framför allt grupper av medarbetare inom hälso- och sjukvården.

Bilagor

- 1 Hälsoplan 2003-2006
- 2 Fp-ledamöternas särskilda uttalande i ägarutskottet
- 3 Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

2003-05-22

Behandling i landstingsstyrelsen

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 6 augusti 2003.

Landstingsstyrelsen behandlade ärendet den 19 augusti 2003.

Vid behandlingen i landstingsstyrelsen yrkades bifall dels till landstingsrådsberedningens förslag, dels till m-ledamöternas förslag om återremiss av ärendet, dels till fp-ledamöternas förslag.

Landstingsstyrelsens beslutade utan omröstning avslå förslaget om återremiss. Därefter beslutade landstingsstyrelsen bifalla landstingsrådsberedningens förslag samt att avslå det återstående yrkandet.

Mot beslutet anförde *m-ledamöterna reservation* och anmälde att de *ej deltog* i landstingsstyrelsens beslut i ärendet.

M-ledamöternas reservation:

”Landstingsstyrelsen beslutar *att* återremittera hälsoplanen till ägarutskottet och dess personalberedning med uppdraget att omarbета denna utifrån regeringens målsättning att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008.

Regeringen har satt upp som mål att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008. Det är en högt ställd målsättning som förpliktigar. Inte minst inom landstingssektorn finns ett stort behov av att arbeta målmedvetet med att bekämpa ohälsan. Det förefaller mot denna bakgrund en aning anmärkningsvärt att landstingsmajoriteten inte avser uppfylla regeringens mål om att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008.

I stället är ett av få nämnda mål i hälsoplanen att minska antalet sjukdagar med en dag per år och anställd. Det genomsnittliga antalet sjukdagar per anställd och år är i dag 26. Det innebär att hälsoplanen har som mål att minska antalet sjukdagar med fem dagar fram till och med år 2008.

Uppenbarligen är hälsoplanen i sin nuvarande form inte tillräckligt offensiv för att nå regeringens målsättning. Alternativt behöver den kompletteras med ytterligare åtgärder som kan möjliggöra att den nationella målsättningen uppnås. Ägarutskottet samt dess underliggande personalberedning ges därför i uppdrag att omarbета hälsoplanen utifrån regeringens målsättning att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008.”

Fp-ledamöterna reserverade sig:

”Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta *att* anta landstingets hälsoplan för 2003 – 2006, till stöd för förvaltningarnas och bolagens arbetsmiljö- och hälsoarbete, *att* arbeta in nedanstående synpunkter i hälsoplanen, *att* fastställa målet att halvera antalet sjukdagar till år 2008, *att* uppdra åt landstingskontoret att utarbeta en modell för hälsobokslut.

Det genomsnittliga antalet sjukdagar per anställd och år inom Stockholms läns landsting är 26. Regeringen har satt som mål att halvera antalet sjukdagar till år 2008. Den socialistiska majoriteten i landstinget har som målsättning att minska antalet sjukdagar med 5 dagar fram till år 2008. Det är en betydligt lägre ambition än vad regeringen har. Det är märkligt att majoriteten inom landstinget har så låg ambitionsnivå och inte delar regeringens syn i denna fråga.

En hälsoplan måste enligt folkpartiets mening ha tydliga och mätbara mål och definiera de problem som planen avser komma till rätta med. Det är bara delvis fallet i majoritetens förslag till hälsoplan. Mål såsom ’Skapa hälsofrämjande arbetsplatser’ är knappast mätbara och hör mer hemma i övergripande skrivningar. Det enda mål som är mätbart i hälsoplanen är målet att minska den genomsnittliga sjukfrånvaron med minst 1 sjukdag/år.

De problem som hälsoplanen tar upp finns inte heller beskrivna och därför saknas en koppling mellan orsak och åtgärd. För att tydliggöra vikten av det senare kan man schematiskt dela in orsakerna till ohälsan, som den uttrycks i sjukskrivningstalen, i minst fyra grupper: 1) Faktorer utanför arbetet, 2) Fysiska faktorer på arbetsplatsen, 3) Psykosociala faktorer på arbetsplatsen samt 4) Belöningsfaktorer såsom lön/uppskattning relaterad till arbetsinsatsen.

Den framlagda hälsoplanen behandlar enbart delar av dessa orsaker och för inte ens något resonemang om de olika faktorernas betydelse för sjukfrånvaron. Detta är naturligtvis en mycket stor brist i förslaget. Dessutom behandlar majoritetens förslag inte heller problemet med sjuka anställda som faktiskt går till arbetet på grund av stor lojalitet med patienterna. I detta faktum ligger säkerligen en orsak till framtida sjukskrivningar bland personalen.

Om Stockholms läns landsting ska kunna erbjuda sina invånare en bra vård utförd av nöjda och entusiastiska arbetstagare, måste flera problem åtgärdas och vårdpersonalens värde enligt folkpartiets mening uppvärderas. Patienten

ska vara i centrum. En viktig del är att vården utformas så att vårdpersonalen gör rätt saker och insatserna kommer patienten del. Detta område måste ständigt utvecklas. Det är viktigt att synsättet att vården skulle tillhöra en tärande del och privat företagsamhet skulle vara en närande del förändras eftersom inget samhälle kan fungera utan en väl fungerande vård.

Det handlar om att – enligt folkpartiets mening - skapa arbetsglädje i vården och öka inflytandet över arbetstid och arbetsuppgifter. Dessutom måste tid skapas för egen reflexion och vidareutbildning.

Den anställde som känner sig behövd och värdefull sprider denna känsla till sin omgivning, sina arbetskamrater och patienter. Som politiker, arbetsledare eller arbetskamrat måste vi därför utveckla olika former för att visa upp- skattning, och ta tillvara kraften hos de anställda. Det är helt avgörande för arbetet med personalpolitiska åtgärder.

Vårdsektorn är kvinnodominerad. Därför finns vid sidan av hög utbildningsnivå och professionell kompetens även en, jämfört med de flesta andra yrkeskategorier, hög nivå av social och känslomässig kompetens. Denna del av vårdpersonalens yrkesroll måste ständigt utvecklas

Förutom en god arbetsorganisation och hälsosam psykisk arbetsmiljö anser folkpartiet att man måste arbeta aktivt för en hälsosam fysisk arbetsmiljö, inklusive friskvård och motion. Förbättrade luncher med mer näring och mindre fett, motion eller träning på arbetstid, uppmuntran av promenader eller cykling till jobbet, iordningställande av träningslokal på arbetsplatsen eller subventionerad träning hos utomstående träningsarrangörer, tillgång till sjukgymnast för personalen, projekt för rökfria arbetsplatser, utbildning och samtal kring stresshantering, förebyggande arbete mot hjärt- och kärlsjukdomar samt benskörhet, inom hälsoområdet är exempel på åtgärder som bör diskuteras. Ett övergripande sätt att uppmuntra till friskvårdsarbete är att införa hälsodiplom. Ett bra exempel på sådana finns på Norrtälje sjukhus.

En viktig faktor för arbetsmiljön är möjligheten att kunna påverka sitt arbete. Det handlar om allt från chefernas möjlighet att både få och ta ansvar samtidigt som de då också måste kunna påverka t.ex. i form av ekonomisk styrning. Enbart ansvar, utan möjlighet till påverkan, leder snabbt till frustration, stress och en känsla av otillräcklighet. Därför är det också viktigt att låta mindre enheter i den större verksamheten bli mer självständiga och personalstyrda genom intraprenadalternativet. Genom intraprenad kortas beslutsvägarna och personalens idéer och kreativitet kan bättre tas tillvara.

Det är viktigt att stärka sjukvårdspersonalen genom personliga utvecklingsplaner. Det måste ges bättre möjligheter till utbildning, att öka sin kompe-

tens, byta vårdinriktning eller få tjänstledigt och att ge stöd till dem som önskar 'starta eget'. Samtidigt är det viktigt att utveckla landstingets organisation och arbetsförhållandena för dem som arbetar inom landstinget, och att utveckla former för att bättre premiera och ta tillvara idéer och förslag som kommer från vårdpersonal som arbetar nära patienten.

Flexibiliteten i arbetstidssystemet måste öka. Det finns flera olika modeller för att pröva detta, t ex 3-3 systemet, där arbete tre dagar följs av tre dagar ledigt.

Lönerna i vårdsektorn är på väg uppåt. Det gäller dock att se till att lönerna höjs även för 'trogen' personal, vidare bör det löna sig att 'lägga manken till' och medverka till en kvalitetshöjning i vården. Trogen personal är inte minst viktig för patienterna eftersom tryggheten ligger i det personliga bemötandet och kontakten.

Var och en ska arbeta med det den är bäst på. Vårdpersonalen måste därför avlastas mer av 'pappersarbetet', och detta kan ske genom enklare och tydligare dokumentationssystem. Dokumentationskraven i vården måste ses över annars riskerar denna arbetsuppgift att helt skymma patientarbetet.

Det måste föras in tid i arbetsplanen för reflektion och uppföljning av hur teamet lyckas med sitt arbete i vardagen. Vilka har resultaten blivit för patienterna? Vad var bra och hur ska denna del utvecklas? Vad blev bra, vad kan man lära av misslyckandena?Handledning och vidareutbildning måste bli en del av det fortlöpande arbetet och få ta tid.

Varje arbetsplats bör enligt folkpartiets mening ha en handlingsplan som kan användas vid svåra händelser på och utanför arbetsplatsen som påverkar personal, patienter eller deras anhöriga. Kriser i och kring arbetsplatsen berör och då är det extra viktigt med rätt hantering inklusive samtal, handledning och stöd. En konkret handlingsplan för ett bra hanterande av svåra händelser kan stötta personalen i deras naturliga instinkt att få fungera som medmänniska, en inte alldeles enkel uppgift i svåra situationer. Problem- och sorghantering, konflikt- och känslobearbetning är en del av livet och ett extra stort mått av dessa psykiskt många gånger påfrestande moment ligger på vårdpersonal att hantera. Anställda som ständigt arbetar med svåra och psykiskt tunga frågor, måste erbjudas avlastning i form av strukturerade samtal med psykiater/kuratorer.

Hälsoplanen är ett viktigt instrument för landstingets anställda och för dess olika uppdragsgivare/kunder/patienter. Den föreslagna planen har tyvärr brister. Dessa måste åtgärdas i en revidering som snarast bör utarbetas. I denna bör en tydligare struktur visa på konkreta, mätbara mål inom olika

delområden samtidigt som den analyserar olika hälsoaspekter och vilka som är arbetsrelaterade och vilka som inte är det. Först då kan åtgärder vidtas som på allvar kan åtgärda den stora ohälsan som tyvärr finns både i vårt landsting och annorstädes.”

Kd-ledamoten antecknade följande särskilda uttalande:

”Det finns numera mycket vetenskapligt stöd för att de anställdas delaktighet i arbetet är bra för deras hälsa. Det framgår bl.a. av en kunskapssammansättning som Statens Folkhälsoinstitut helt nyligen publicerat. Det finns dessutom en del stöd för uppfattningen att demokrati i arbetet även är bra för produktionen, Det ligger nära till hands att dra slutsatsen att detta gäller inte minst inom s.k. människovårdande yrken.

Även om sambanden med sjukfrånvaro är svårtolkade så tycks det vara så att långtidssjukfrånvaro förvärras av bristande delaktighet för de anställda.

Förslaget att under hösten och vintern 2003-2004 genomföra en serie dialogkonferenser med framför allt grupper av medarbetare inom hälso- och sjukvården hälsas med tillfredsställelse.

När landstingskontoret, förhoppningsvis inom kort, presenterar modellen för hälsobokslut, bör också en plan för regelbunden uppföljning presenteras.

Landstingets förslag till hälsoplan för resten av mandatperioden skall genomföras parallellt med genomförandet av s.k. besparings- och effektiviseringsprogram i syfte att komma till rätta med de ekonomiska bekymren. Behovet av information och förankring, samtal och dialog är stort och mycket tydligt. Rätt använda kan de föreslagna dialogkonferenserna ge synnerligen värdefull vägledning i allmänhet och avgörande bidrag till förbättrad hälsa i synnerhet. Allt beror på landstingsmajoritetens vilja att lyssna och lära.”

Ärendet och dess beredning

Ägarutskottet har den 27 maj 2003, enligt landstingsdirektören tjänsteutlåtande, föreslagit landstingsstyrelsen besluta *att* anta landstingets hälsoplan för 2003-2006 enligt förslag (bilaga), *att* uppdraga åt landstingskontoret att utarbeta en modell för hälsobokslut.

M- och fp-ledamöterna reserverade sig till förmån för sitt tilläggsförslag att landstinget i hälsoplanen skall tillämpa regeringens målsättning att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008.

”Ett av de få beskrivna mål som finns i hälsoplanen är att minska antalet sjukdagar med en dag per år och anställd. Det genomsnittliga antalet sjukdagar per anställd och år inom Stockholms läns landsting är 26. Regeringen har satt upp som mål att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008. Med majoritetens målsättning kommer antalet sjukdagar att minska 5 dagar fram till år 2008. Det är märkligt att majoriteten har så låg ambitionsnivå och inte delar regeringens syn i denna fråga.”

Fp-ledamöterna antecknade särskilt uttalande (bilaga).

Ärendet har behandlats i personalberedningen den 3 juni 2003.

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 22 maj 2003 bifogas (bilaga).

Bilagor

Hälsoplan 2003-2006

HÄLSOPLAN 2003-2006

*- ett stöd för arbetsmiljö- och
hälsoarbetet inom Stockholms
läns landsting*

Inledning

Landstingets Hälsoplan 2003-2006 anger mål och inriktning för koncernens arbetsmiljö- och hälsoarbete. Hälsoplanen är landstingets policy för arbetsmiljö- och hälsoarbetet och ska vara ett stöd för landstingets förvaltningar och bolag i det lokala arbetet. Planen har tagits fram i samverkan med företrädare för landstingets förvaltningar/bolag och de fackliga organisationerna.

Hälsoplanen ska ses över årligen och vid behov revideras i samverkan med företrädare för förvaltningar/bolag och fackliga organisationer.

Vision

Landstinget ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser med engagerat ledarskap, medarbetarinflytande och aktivt arbetsmiljöarbete som bidrar till måluppfyllelse och verksamhetskvalitet

Mål för Stockholms läns landsting (SLL)

- * Skapa hälsofrämjande arbetsplatser
- * Minska den genomsnittliga sjukfrånvaron med minst 1 sjukdag/år

Hur ska landstingets övergripande mål uppnås?

Målen ska uppnås genom att förvaltningar och bolag utvecklar det systematiska arbetsmiljöarbetet och särskilt uppmärksammar ledarskapets, medarbetarinflytandets och arbetsorganisationens betydelse för att skapa attraktiva och hälsosamma arbetsplatser.

För att skapa hälsofrämjande arbetsplatser har ledarskapet en avgörande roll. Tydliga, realistiska och konkreta mål och ledningens stöd och medverkan är viktiga förutsättningar i ett framgångsrikt utvecklings- och förändringsarbete. En grundläggande strategi för att utveckla hälsofrämjande arbetsplatser är att varje medarbetare ska ha möjlighet att påverka sin egen arbetsituation. Arbetsorganisationen ska anpassas till medarbetarnas olika fysiska

och psykiska förutsättningar. Flexibel arbetsorganisation kan t ex innebära att möjliggöra anpassning av arbetstiden utifrån individens och verksamhetens behov.

Fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering

Utifrån landstingets övergripande mål ska förvaltningar och bolag bedriva ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete och utveckla de förutsättningar som krävs för att uppnå en bra arbetsmiljö som främjar hälsa. Landstingets hälsofrämjande insatser ska lyfta fram och stödja förutsättningar för arbetshälsa och förebygga arbetsrelaterad ohälsa.

Ökat fokus på förebyggande åtgärder innebär t ex att börja prioritera arbetet med ”friskfaktorer”, det vill säga vad som karakteriserar arbetsplatser med ett positivt arbetsklimat, låg sjukfrånvaro och få arbetsskador. Exempelvis har förvaltningar och bolag i de lokala boksluten redovisat olika projekt/satser på friskvård och flexibla arbetstidsmodeller som givit goda effekter i form av ökad trivsel och minskad sjukfrånvaro.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att arbetsgivaren ska ha mål för sitt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering. Vid sjukskrivning ska åtgärder sättas in så snart som möjligt i syfte att främja återgång i arbetet. Sjukfrånvaron förväntas minska genom att tidiga rehabiliterande åtgärder vidtas i samverkan med försäkringskassan, företagshälsovård och berörda myndigheter. Förvaltningar och bolag ska kartlägga sjukfrånvaron och genomföra effektiva rehabiliteringsåtgärder baserade på individuella planer.

Av landstingets ”Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande” framgår de områden för personalinflytande som de landstingscentrala parterna ser som grundläggande delar i arbetsmiljöarbetet. I beslut på alla nivåer i landstinget ska jämställdhetskONSEKVENSERNA analyseras och beaktas.

Landstingets strategiska resurser

I förbättringsarbetet kan förvaltningar/bolag använda sig av de koncerngemensamma strategiska resurser som beskrivs i hälsoplanen:

- ***Kompetensutveckling i arbetsmiljö och hälsa***
- ***Medarbetarenkäter***
- ***Rehabiliteringsgarantin***
- ***Företagshälsovård***

- *Forsknings- och utvecklingsprojekt (FoU)*

Utöver dessa strategiska resurser har förvaltningar och bolag möjlighet att få stöd och tillgång till expertkompetens vid missbruksproblematik genom landstingets medlemskap i Alna Stockholm. Information om Alnas verksamhet finns på www.alna.se

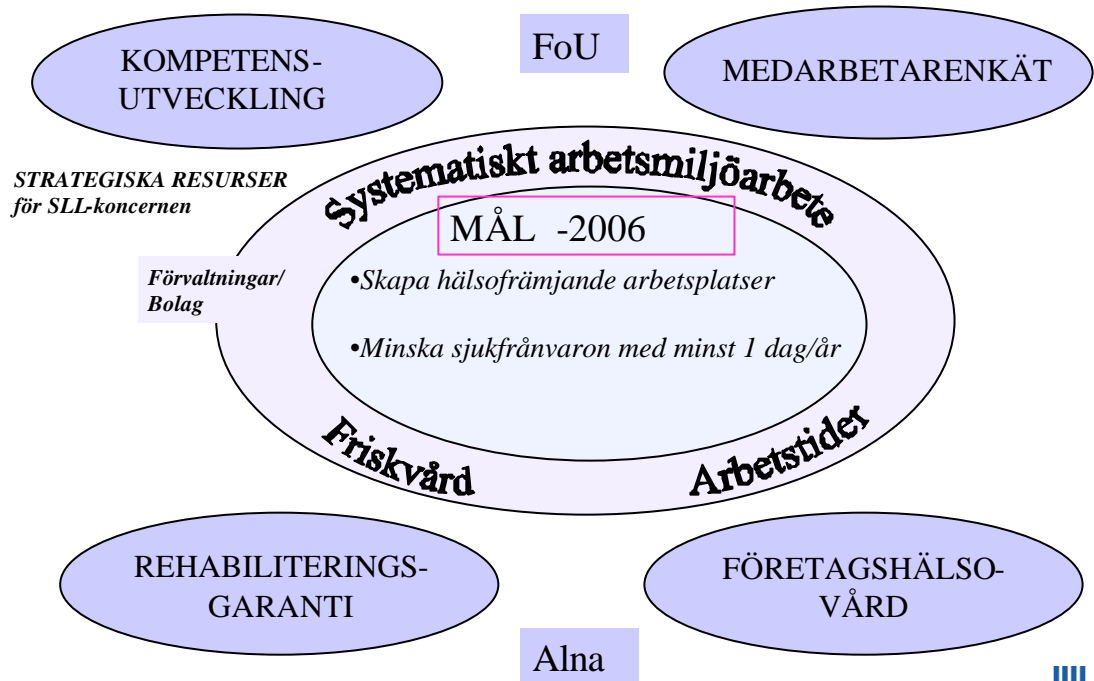
Vad man på den egna arbetsplatsen ska göra för att främja hälsa måste diskuteras, fastställas och förankras i form av mål och handlingsplaner för det lokala arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Uppföljning av hälsoplanen

Uppföljningen av hälsoplanen ska ske lokalt såväl som centralt. Arbetsplatsledningen har ett ansvar för årlig uppföljning av hälsoarbetet. Koncernövergripande uppföljning av landstingets arbetsmiljö- och hälsoarbete sker i samband med bokslutsarbetet. All statistik som presenteras ska vara könsuppdelad och olika förhållanden och villkor för kvinnor och män ska synliggöras.

I enlighet med de övergripande målen för SLL ska den genomsnittliga sjukfrånvaron minska med minst 1 sjukdag/år t o m 2006. För att säkerställa att uppföljningen av kort- respektive långtidssjukfrånvaron sker på ett enhetligt sätt utfärdar landstingskontoret särskilda anvisningar.

HÄLSOPLAN 2003-2006



Vad innebär det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Enligt Arbetsmiljölagen omfattas alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön och arbetsrelaterad hälsa.

Arbetsmiljöverket har tagit fram en modell för hur arbetsmiljöarbetet fortlöpande kan utvecklas.



Mer information och vägledning i arbetet ges via Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se

Ansvar för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

Landstingets förvaltningar och bolag har arbetsgivaransvar för arbetsmiljön vilket innebär en skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Förvaltningschefer/direktörer har huvud- ansvaret för att:

- arbetsmiljö- och hälsoarbetet genomförs med mål och inriktning enligt landstingets hälsoplan, partsgemensamma överenskommelser och lagstiftning
- lokala handlingsplaner för arbetsmiljö och hälsoarbete upprättas och att informations- och utbildningsinsatser genomförs

LS 0305-1730

- det lokala arbetsmiljö- och hälsoarbetet följs upp och utvärderas och att resultatet av arbetet redovisas i personalbokslut/personalavsnitt/hälsobokslut

Inriktning för SLL:

- samtliga förvaltningar och bolag utvecklar det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att årligen utarbeta handlingsplaner med fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering

Kompetensutveckling i arbetsmiljö och hälsa

Chefer och arbetsledande personal ska ha god kännedom och kunskap om arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och aktuella föreskrifter. Kunskaper om hur reglerna ska tillämpas i verksamheten är viktiga liksom om risker i arbetet och åtgärder för att förebygga skador. Det är också viktigt att cheferna är insatta i de hälsomässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling, våld och hot samt missbruk. Ett genusperspektiv på arbetsmiljö- och hälsoarbetet bidrar till att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor.

Strategisk resurs för SLL

Landstingskontoret erbjuder möjligheter till kompetensutveckling inom följande områden:

- ledarskapsområdet
- arbetsrättsligt perspektiv på arbetsmiljö- och hälsoområdet
- aktuell forskning
- lyfta fram goda exempel (interna o externa)
- omvärldsbevakning inom områden som rehabilitering, ledarskap, friskvård, arbetsorganisation och arbetstider.

Målgrupp:

Nyckelpersoner inom personal- och arbetsmiljöområdet eller andra som arbetar med medarbetarnas hälsa inom förvaltningar och bolag.

Syfte:

Bidra till kunskapsöverföring. Lyfta fram och sprida goda exempel
Öka kunskaper och ge inspiration till nyckelpersoner inom arbetsmiljöområdet för vidare spridning ut i organisationen. Stimulera till hälsoarbetet i den egna verksamheten

Skapa nätverk och förutsättningar för erfarenhetsutbyte

Metod:

Genom seminarier, workshops, frukostmöten, nyhetsbrev mm

Mer information finns på landstingskontorets webbplats www.ls.sll.se (personalpolitiska avd)

Inriktning för SLL

- samtliga förvaltningar och bolag ska årligen ordna utbildningar/kompetensutveckling inom arbetsmiljö- och hälsoområdet för chefer/arbetsledare

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sätter förvaltningar och bolag egna mål för att tillse att kompetensen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet tillgodoses.

Medarbetarenkäter

Att attrahera och behålla medarbetare är av strategisk betydelse. Därför är det viktigt att fokusera på medarbetarnas utveckling, delaktighet och engagemang. I enlighet med landstingets samverkansavtal ska arbetsgivare och personalorganisationer samverka för att öka personalinflytandet och utveckla verksamheten. Medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner är hjälpmedel i arbetet för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Medarbetarenkäter skapar förståelse för medarbetarnas krav på en god arbetsmiljö och vad som upplevs som gott ledarskap.

Strategisk resurs för SLL

Landstingets ramavtal om medarbetarenkäter

Landstinget har tecknat avtal om medarbetarenkät med TEMO (gäller fd PrS verksamheter.). Avtalet gäller t o m 2005-12-31 med möjlighet till förlängning i två år. Enkäten omfattar bland annat de områden som ingår i landstingets vision för arbetsmiljö- och hälsoarbetet:

- engagerat ledarskap
- allas delaktighet
- arbetsorganisation

Utöver ovan nämnda ramavtal med TEMO har landstinget gjort andra upphandlingar där medarbetarenkäter finns med som en tjänst att avropa (se även avsnittet om Företagshälsovård).

Målgrupp: Landstingets förvaltningar och bolag kan genom avrop från landstingets olika ramavtal använda medarbetarenkäter.

Syfte: Medarbetarenkät är ett ledningsinstrument som ger möjlighet till analys av organisationens styrkor och svagheter samt av prioriterade förbättringsområden. Genom att följa upp medarbetarnas uppfattning om arbetsmiljö, ledarskap och inflytande kan man inom gemensamma problemområden ta strategiska beslut för gemensamma åtgärder. Ger möjlighet till jämförelser och lärande av varandra – mellan förvaltningar och bolag och mellan enheter.

Metod: Jämförbara medarbetarenkäter för landstingets verksamheter möjliggör uppföljning av medarbetarnas uppfattning om hur organisationen fungerar. Återkommande undersökningar ger möjlighet till uppföljning av upplevelsorna av genomförda åtgärder.

Mer information om landstingets olika ramavtal med möjlighet att avropa medarbetarenkäter finns på landstingskontorets webbplats www.ls.sll.se/avtal (Avtal, Upphandlingsavtal, alfabetiskt register)

Inriktning för SLL

- samtliga förvaltningar och bolag genomför återkommande jämförbara medarbetarenkäter och gör åtgärds-/handlingsplaner utifrån enkätresultatet

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sätter förvaltningar och bolag egna mål för att förbättra arbetsmiljön och öka delaktigheten och inflytandet för medarbetarna.

Rehabiliteringsgarantin

I enlighet med Arbetsmiljölagens bestämmelser ska arbetsmiljöarbetet fokuseras på aktiva och tidiga insatser för att förhindra att arbetsrelaterad långtidssjukskrivning uppstår. Av föreskriften om Arbetsanpassning och rehabilitering framgår att arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska organiseras så att den kan bedrivas i samarbete med Försäkringskassan. Inriktningen ska vara sådan att insatser ska sättas in så tidigt som möjligt, och genomföras på ett sådant sätt att en återgång till arbetslivet underlättas (AFS 1994:1).

Strategisk resurs för SLL

Landstingets rehabiliteringsgaranti

Stockholms läns landsting och Försäkringskassan har tecknat ett gemensamt avtal om en allmän rehabiliteringsgaranti i Stockholms län. Garantin ska träda i kraft successivt och omfatta medicinsk och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Garantin ger individen rätt till:

- Utredning och bedömning av behovet av rehabilitering senast inom 14 dagar efter kvalificering till garantin
- Upprättande av handlingsplan samt att rehabiliteringsinsatser sätts in snarast och senast fyra veckor efter det att behov konstaterats
- Uppföljning efter sex och tolv månader

Målgrupp: Alla anställda mellan 16 och 64 år . I ett första steg ska garantin gälla för personer med värk i rygg, nacke och axlar.

Syfte: Att sjukskrivna så snart som möjligt ska komma tillbaka till arbetslivet eller ett aktivt liv i övrigt vilket ger en ökad livskvalitet för den enskilde. Förhindra onödiga sjukskrivningar och minska antalet sjukskrivningsdagar.

Metod: För att genomföra garantin ska ett antal rehabteam och ryggcenter inrättas runt om i länet. Rehabteamen upprättar individuella handlingsplaner och remitterar vid behov vidare till ryggcenter.

Mer information finns på www.hsn.sll.se

Inriktning för SLL:

- samtliga förvaltningar och bolag ska fortlöpande samverka med försäkringskassan i enlighet med landstingets rehabiliteringsgaranti

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sätter varje förvaltning och bolag egna mål för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning.

Företagshälsovård

Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren samverka med företagshälsovården som ska vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska arbeta både förebyggande och rehabiliterande med målet att skapa en bra arbetsmiljö och en god arbetsrelaterad hälsa. Den ska vara ett stöd och ett komplement till den kompetens inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet som finns på olika nivåer i den egna organisationen. Arbetsmiljöverket rekommenderar att ”för att säkra kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsförhållandena är det lämpligt att företagshälsovården anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart till enstaka tjänster” (AFS 2001:1).

Strategisk resurs för SLL

Landstingets ramavtal om företagshälsovård

Landstinget har tecknat ”Avtal avseende Företagshälsovård för SLL” för avtalsperioden 2003-09-01-2006-12-31 med möjlighet till två års förlängning. Genom att teckna avropsavtal kan förvaltningar och bolag efter behov avropa tjänster, t ex:

- Råd, stöd och bedömning av arbetsmiljön
- Rehabilitering
- Psykosocialt stöd
- Utbildning och information
- Hälsokontroller
- Psykosocial kartläggning av arbetsmiljön/arbetsmiljöenkät

Målgrupp: Förvaltningar och bolag inom landstingskoncernen.

Syfte: I ramavtalet uttrycks syftet på följande sätt. Företagshälsovården ska arbeta tekniskt, medicinskt, psykiskt och socialt förebyggande och vid behov inriktas på rehabilitering. Företagshälsovården ska medverka i det lokala arbetsmiljöarbetet både när det gäller långsiktiga förebyggande insatser, samt direkt med arbetsmiljöproblem och i rehabiliteringsarbetet. Företagshälsovården ska omfatta anställd personal inom SLL och ska vara en gemensam resurs för arbetsgivare och arbetstagare.

Metod: Genom samverkan med företagshälsovård kan förvaltningar och bolag bidra till att utveckla landstingets arbetsmiljö – och hälsoarbete.

LS 0305-1730

För de områden som beskrivs i landstingets hälsoplan kan företagshälsovården anlitas som expertresurs. Mer information om landstingets ramavtal finns på landstingets hemsida www.sll.se/upphandling

Inriktning för SLL

- samtliga förvaltningar och bolag ska ha avtal avseende företagshälsovård

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sätter varje förvaltning och bolag egna mål för hur företagshälsovården ska användas och vilka resultat man vill uppnå.

Forsknings- och utvecklingsprojekt (FoU)

Inom de områden som omfattas av landstingets hälsoplan pågår ett flertal forskningsprojekt och satsningar för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. De centrala parterna på arbetsmarknaden och AFA genomför en gemensam satsning för att stimulera och stödja arbetsplatsernas förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt rehabiliteringsinsatser. Mer information finns på AFAs hemsida
www.afa.se

Övergripande projekt

- Verket för innovationssystem – VINNOVA - har till uppgift att främja hållbar tillväxt för näringsliv, samhälle och arbetsliv, bl a genom projekt som behandlar sambanden mellan hälsa, arbetsförhållanden och ekonomistyrning www.vinnova.se
- Hållbar Arbetshälsa i Kommuner och Landsting (HAKul-projektet), Karolinska Institutet www.ki.se/cns/hakul
- Sunt liv.nu – arbetsmiljöprogram som ska förbättra hälsan och bekämpa sjukfrånvaron inom kommuner och landsting, AFA i samverkan med de centrala parterna www.suntliv.nu

Projekt inom Stockholms län

Inom landstinget har Arbets- och Miljömedicin (AMM) som övergripande mål att förbättra arbetshälsan i länet utifrån såväl individ-, organisations- som samhällsperspektiv. Projekt kring förebyggande arbete pågår eller planeras för att minska sjukskrivning, öka sjukskrivnas möjligheter att återgå i arbete och skapa hälsofrämjande arbetsplatser.

- Arbetsplatsprofil – Utveckling av en metod för det systematiska arbetsmiljöarbetet, Arbets- och Miljömedicin www.sll.se/amm
- Hållbar arbetshälsa – Sjukflexibilitet i arbetet, Arbets- och Miljömedicin www.sll.se/amm
- Moderna arbetsvillkor (MOA)- Hur formas individens arbetsåtagande och identitet i ett föränderligt arbetsliv?, Arbets- och Miljömedicin www.sll.se/amm och Arbetslivsinstitutet www.arbetslivsinstitutet.se

Inriktning för SLL

- samtliga förvaltningar och bolag ska verka för att positiva resultat och goda exempel från den egna verksamheten sprids inom landstingskoncernen

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sätter förvaltningar och bolag egna mål för att tillvarata kunskaper och erfarenheter från forsknings-/utvecklingsprojekt inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.

Uppföljning av hälsoplanen

Uppföljning är ett betydelsefullt styrinstrument för att ta reda på hur landstingets mål uppfylls och ger underlag för utveckling av arbetsmiljö- och hälsoarbetet. För landstingskoncernen sker uppföljningen av de olika avsnitt som ingår i hälsoplanen i enlighet med den inriktning för SLL som anges i respektive avsnitt. Det innebär att förvaltningar och bolag i personalboks slut/ personalavsnitt/hälsoboks slut ska redovisa om verksamheten:

- har handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på förebyggande arbete och rehabilitering
- ordnar utbildningar/kompetensutveckling inom arbetsmiljö- och hälsoområdet för chefer/arbetsledare
- genomför medarbetarenkäter
- samverkar med försäkringskassan i enlighet med rehabiliteringsgarantin
- har avtal avseende företagshälsovård

Landstingskontoret följer kontinuerligt upp landstingets sjukfrånvaro och analyserar skillnader i sjukfrånvaron för landstingets olika verksamheter, mellan yrkeskategorier, åldersrelaterade skillnader och skillnader mellan könen.

Vad är hälsoboks slut ?

Ett hälsoboks slut samlar ihop den statistik och de fakta som tas fram och syftar till att beskriva verksamheten med utgångspunkt utifrån medarbetarnas hälsa. Hälsoboks slut ska vara en del av den kontinuerliga verksamhetsuppföljningen, ge en samlad bild av medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa samt ökade möjligheter till mer långsiktiga analyser. Ett hälsoboks slut innehåller förutom de traditionella kostnadsredovisningarna också andra arbetsplatsrelaterade faktorer som kan mätas t ex systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabiliteringsinsatser samt tillgång till och utnyttjande av företagshälsovård. Upplevelse av ledarskap, delaktighet och arbetsmiljö kan mätas genom medarbetarenkäter. Det är viktigt att mätningarna är kontinuerliga och satta i ett system där man använder mätresultaten för förbättringar.

LS 0305-1730

Information om det utvecklingsarbete som pågår inom olika projekt i syfte att ta fram modeller för hälsobokslut finns på www.okadhalsa.regeringen.se

Inriktning för SLL

- samtliga förvaltningar och bolag ska kartlägga, analysera och redovisa resultat för de områden som ingår i landstingets hälsoplan

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet följer förvaltningar och bolag kontinuerligt upp arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Lästips

Utöver de hemsidor/webbplatser som anges i hälsoplanen ges här fler exempel där man kan hitta aktuell forskning/rapporter mm inom arbetsmiljö - och hälsoområdet:

www.okadhalsa.regeringen.se Regeringens hemsida, se ”Hållbar arbetshälsa”

www.fhi.se Folkhälsoinstitutet, t ex rapporten Utvärdering av HAK-projektet – hälsofrämjande insatser inom vård och omsorg

www.sll.se/amm Arbets- och Miljömedicin, t ex Vårdens arbetshälsorapport och projektet Hinder och möjligheter för hållbar arbetshälsa för äldre äldreomsorgspersonal (samarbete med Stockholms stad)

www.prevent.se Prevent, utbildningar inom arbetsmiljöområdet, checklistor mm

www.arbetsmiljoforum.com Arbetsmiljöforum

www.lf.se Landstingsförbundet, t ex sammanställning av utställningen Hälsa, arbets- och livsvillkor för kvinnor och män (sök på Verksamheter, Jämställdhet)

www.naring.regeringen.se/fragor/jamstallldhet/index.htm Regeringens webbplats om jämställdhet

www.personskadeprevention.nu Rapporter från Karolinska institutet

www.ki.se/ipm Rapporter om arbetstidsmodeller: IPM och KI Stressforskning

www.su.se Stockholms universitet, rapporter mm om personalekonomi (sök på Personalekonomi)

www.rfv.se Riksförsäkringsverkets hemsida, sjukfrånvarostatistik mm

Fp-ledamöternas särskilda uttalande i ägarutskottet

En hälsoplan måste enligt folkpartiets mening ha tydliga och mätbara mål och definiera de problem som planen avser komma till rätta med. Det är bara delvis fallet i majoritetens förslag till hälsoplan. Mål såsom "Skapa hälsofrämjande arbetsplatser" är knappast mätbara och hör mer hemma i övergripande skrivningar. Det enda mål som är mätbart i hälsoplanen är målet att minska den genomsnittliga sjukfrånvaron med minst 1 sjukdag/år.

De problem som hälsoplanen adresserar finns inte heller beskrivna och därför saknas en koppling mellan orsak och åtgärd. För att tydliggöra vikten av det senare kan man schematiskt dela in orsakerna till ohälsan, som den uttrycks i sjukskrivningstalen, i minst fyra grupper: 1) Faktorer utanför arbetet, 2) Fysiska faktorer på arbetsplatsen, 3) Psykosociala faktorer på arbetsplatsen samt 4) Belöningsfaktorer såsom lön/uppskattning relaterad till arbetsinsatsen. Den framlagda hälsoplanen behandlar enbart delar av dessa orsaker och för inte ens något resonemang om de olika faktorernas betydelse för sjukfrånvaron. Detta är naturligtvis en mycket stor brist i förslaget. Dessutom behandlar majoritetens förslag inte heller problemet med sjuka anställda som faktiskt går till arbetet på grund av stor lojalitet med patienterna. I detta faktum ligger säkerligen en orsak till framtida sjukskrivningar bland personalen.

Om Stockholms läns landsting ska kunna erbjuda sina invånare en bra vård utförd av nöjda och entusiastiska arbetstagare, måste flera problem åtgärdas och vårdpersonalens värde enligt folkpartiets mening uppvärderas. Patienten ska vara i centrum. En viktig del är att vården utformas så att vårdpersonalen gör rätt saker och insatserna kommer patienten del. Detta område måste ständigt utvecklas. Det är viktigt att synsättet att vården skulle tillhöra en tärande del och privat företagsamhet skulle vara en närande del förändras eftersom inget samhälle kan fungera utan en väl fungerande vård.

Det handlar om att – enligt folkpartiets mening - skapa arbetsglädje i vården och öka inflytandet över arbetstid och arbetsuppgifter. Dessutom måste tid skapas för egen reflexion och vidareutbildning.

Den anställde som känner sig behövd och värdefull sprider denna känsla till sin omgivning, sina arbetskamrater och patienter. Som politiker, arbetsledare eller arbetskamrat måste vi därför utveckla olika former för att visa uppskattning, och ta tillvara kraften hos de anställda. Det är helt avgörande för arbetet med personalpolitiska åtgärder.

LS 0305-1730

Vårdsektorn är kvinnodominerad. Därför finns vid sidan av hög utbildningsnivå och professionell kompetens även en, jämfört med de flesta andra yrkeskategorier, hög nivå av social och känslomässig kompetens. Denna del av vårdpersonalens yrkesroll måste ständigt utvecklas

I individuella utvecklingssamtal med personalen bör arbetet belysas ur de sex dimensioner som Maslachs och Leiter menar ligger till grund för en god arbetsmiljö. All vårdpersonal ska kunna kräva en god arbetsmiljö, men för detta krävs att "den goda arbetsmiljöns" förutsättningar diskuteras/belyses enskilt och i grupp på arbetsplatsen och att teamet arbetar aktivt med en förstärkning av denna. På detta sätt kan man förebygga och tidigt upptäcka risken för "utbrändhet" hos personalen.

Arbetsmiljö och stress

Enligt Maslach och Leiter, kända arbetsmiljöforskare, kan den goda arbetsmiljön delas in i sex olika dimensioner:

1. Upplevelse av rimlig arbetsbelastning
2. Upplevelse av kontroll över arbetsituationen
3. Upplevelse av att bli sedd och adekvat belönad
4. Upplevelse av arbetsgemenskap
5. Upplevelse av klara riktlinjer för befordran och rättvisa
6. Upplevelse av att arbetet är meningsfullt och utan värdekonflikter

Förutom en god arbetsorganisation och hälsosam psykisk arbetsmiljö anser folkpartiet att man måste arbeta aktivt för en hälsosam fysisk arbetsmiljö, inklusive friskvård och motion. Förbättrade luncher med mer näring och mindre fett, motion eller träning på arbetstid, uppmuntran av promenader eller cykling till jobbet, iordningställande av träningslokal på arbetsplatsen eller subventionerad träning hos utomstående träningsarrangörer, tillgång till sjukgymnast för personalen, projekt för rökfria arbetsplatser, utbildning och samtal kring stresshantering, förebyggande arbete mot hjärt- och kärlsjukdomar samt benskörhet, inom hälsoområdet är exempel på åtgärder som bör diskuteras. Ett övergripande sätt att uppmuntra till friskvårdsarbete är att införa hälsodiplom. Ett bra exempel på sådana finns på Norrtälje sjukhus.

En viktig faktor för arbetsmiljön är möjligheten att kunna påverka sitt arbete. Det handlar om allt från chefernas möjlighet att både få och ta ansvar samtidigt som de då också måste kunna påverka t.ex. i form av ekonomisk styrning. Enbart ansvar, utan möjlighet till påverkan, leder snabbt till frustration, stress och en känsla av otillräcklighet. Därför är det också viktigt att låta mindre enheter i den större verksamheten bli mer självständiga och personalstyrda genom intraprenadalternativet. Genom intraprenad kortas beslutsvägarna och personalens idéer och kreativitet kan bättre tas tillvara.

LS 0305-1730

Det är viktigt att stärka sjukvårdspersonalen genom personliga utvecklingsplaner. Det måste ges bättre möjligheter till utbildning, att öka sin kompetens, byta vårdinriktning eller få tjänstledigt och att ge stöd till dem som önskar ”starta eget”. Samtidigt är det viktigt att utveckla landstingets organisation och arbetsförhållandena för dem som arbetar inom landstinget, och att utveckla former för att bättre premiera och ta tillvara idéer och förslag som kommer från vårdpersonal som arbetar nära patienten.

Flexibiliteten i arbetstidssystemet måste öka. Det finns flera olika modeller för att pröva detta, t ex 3-3 systemet, där arbete tre dagar följs av tre dagar ledigt.

Lönerna i vårdsektorn är på väg uppåt. Det gäller dock att se till att lönerna höjs även för ”trogen” personal, vidare bör det löna sig att ”lägga manken till” och medverka till en kvalitetshöjning i vården. Trogen personal är inte minst viktig för patienterna eftersom tryggheten ligger i det personliga bemötandet och kontakten.

Var och en ska arbeta med det den är bäst på. Vårdpersonalen måste därför avlastas mer av ”pappersarbetet”, och detta kan ske genom enklare och tydligare dokumentationssystem. Dokumentationskraven i vården måste ses över annars riskerar denna arbetsuppgift att helt skymma patientarbetet.

Det måste föras in tid i arbetsplanen för reflektion och uppföljning av hur teamet lyckas med sitt arbete i vardagen. Vilka har resultaten blivit för patienterna? Vad var bra och hur ska denna del utvecklas? Vad blev bra, vad kan man lära av misslyckandena?Handledning och vidareutbildning måste bli en del av det fortlöpande arbetet och få ta tid.

Varje arbetsplats bör enligt folkpartiets mening ha en handlingsplan som kan användas vid svåra händelser på och utanför arbetsplatsen som påverkar personal, patienter eller deras anhöriga. Kriser i och kring arbetsplatsen berör och då är det extra viktigt med rätt hantering inklusive samtal, handledning och stöd. En konkret handlingsplan för ett bra hanterande av svåra händelser kan stötta personalen i deras naturliga instinkt att få fungera som medmänniska, en inte alldeles enkel uppgift i svåra situationer. Problem- och sorghantering, konflikt- och känslobearbetning är en del av livet och ett extra stort mått av dessa psykiskt många gånger påfrestande moment ligger på vårdpersonal att hantera. Anställda som ständigt arbetar med svåra och psykiskt tunga frågor, måste erbjudas avlastning i form av strukturerade samtal med psykiater/kuratorer.

LS 0305-1730

Hälsoplanen är ett viktigt instrument för landstingets anställda och för dess olika uppdragsgivare/kunder/patienter. Den föreslagna planen har tyvärr brister. Dessa måste åtgärdas i en revidering som snarast bör utarbetas. I denna bör en tydligare struktur visa på konkreta, mätbara mål inom olika delområden samtidigt som den analyserar olika hälsoaspekter och vilka som är arbetsrelaterade och vilka som inte är det. Först då kan åtgärder vidtas som på allvar kan åtgärda den stora ohälsan som tyvärr finns både i vårt landsting och annorstädes.

Landstingskontorets synpunkter

Landstingskontoret följer kontinuerligt upp sjukfrånvarons utveckling för landstingskoncernen respektive per förvaltning och bolag. I rapporten ”Sjukfrånvaron i Stockholms läns landsting – statistikrapport för 2002” redovisas bland annat sjukfrånvaron för de största yrkesgrupperna och för sjukhus respektive produktionsområden. Landstingskontoret kan konstatera att SLL ligger under riksgenomsnittet när det gäller längre sjukskrivningar över 30 dagar.

Av bokslutsrapporteringen från förvaltningar och bolag framgår att enheterna gjort kartläggningar av orsakerna till långtidssjukfrånvaron. Flera enheter ser en tendens till minskad sjukfrånvaro, t ex redovisar Danderyds sjukhus AB, Karolinska sjukhuset, S:t Eriks Ögonsjukhus AB och Norra länets produktionsområde att sjukfrånvaron minskat under 2002.

Några av verksamhetsgrenarna ligger dock högre än andra och det finns en högre sjukfrånvaro bland kvinnor och bland några av yrkesgrupperna (LS 0209-0370). Landstingskontoret vill framhålla att det arbete som påbörjats bör intensifieras och särskilda åtgärder genomföras för att främja medarbetarnas hälsa, skapa hälsofrämjande arbetsplatser och minska sjukfrånvaron inom landstingskoncernen.

Landstingets Hälsoplan 2003-2006 anger mål och inriktning för koncernens arbetsmiljö- och hälsoarbete och ska vara ett stöd för förvaltningar och bolag i det lokala arbetet. Av förslaget framgår de koncerngemensamma strategiska resurser som finns att tillgå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Hälsoplanen ska ses över årligen och vid behov revideras i samverkan med företrädare för förvaltningar/bolag och fackliga organisationer.

Utifrån gällande styrdokument och policyprogram gör landstingskontoret kontinuerliga uppföljningar av sjukfrånvarons utveckling. Förvaltningarnas och bolagens arbetsmiljö- och hälsoarbete ska redovisas till landstingsstyrelsen i samband med bokslutsarbetet.