

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att uppdra åt landstingskontoret att utveckla koncerngemensamma nyckeltal för uppföljning av sjukfrånvaron

att uppdra åt landstingskontoret att återkomma till landstingsstyrelsen med en fördjupad studie av sjukfrånvarons utveckling

att delge förvaltningar och bolag landstingskontorets tjänsteutlåtande samt här framlagt förslag till aktionsplan

att anta en aktionsplan för förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering enligt följande sju punkter:

- De fackliga organisationerna skall snarast inbjudas till samtal om hur ohälsan på arbetsplatserna kan bekämpas. Diskussionen behöver bland annat beröra insatser för att stärka företagshälsovården, modeller för flexibel arbetstid och skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet
- Landstingsstyrelsen behöver stärka den centrala personalledningen i koncernen. Ett viktigt område är att stärka ledarskapsutvecklingen med arbetsmiljöfrågorna. Landstingsstyrelsen skall ansvara för att chefsutbildningar genomförs med inriktning på arbetsmiljöfrågorna
- Arbetsmiljöarbetet ska koncentreras till och fokuseras på aktiva och tidiga förebyggande insatser för att förhindra att ny arbetsrelaterad långtidssjukfrånvaro uppstår

- Rehabilitering med återgång till arbetslivet snarast möjligt ska genomföras i enlighet med landstingets och försäkringskassans åtagande att införa en rehabiliteringsgaranti i länet
- Samtliga förvaltningar och bolag ska ha en rehabiliteringspolicy som beskriver de stödresurser som finns att tillgå, t ex företagshälsovård
- Sjukfrånvarons utveckling ska kontinuerligt kartläggas, analyseras och uppmärksammas vid bokslutsgenomgångar på alla nivåer, så kallade hälsobokslut
- Arbetsplatser med låg sjukfrånvaro i jämförelse med andra, motsvarande enheter bör lyftas fram i arbetsmiljöutbildningar och forskningsprojekt med fokus på variabler som arbetsrelaterad hälsa, ledarskap och arbetstider/arbetsorganisation

Vården måste fortsätta tillföras mer resurser. Mer personal i hälso- och sjukvården är viktigt för att minska stressen och därmed ohälsan. Men dessutom behövs ett systematiskt arbete för att förbättra arbetsmiljö och rehabilitering.

I Stockholms läns landsting finns en negativ trend med successivt ökande sjukfrånvaro de senaste åren. Trenden är – med få undantag – generell för samtliga landsting. De skillnader som finns mellan olika landsting torde ha en viktig förklaring i skillnaderna i åldersstruktur mellan de olika landstingens personal. Landstingskontoret bör återkomma med en fördjupad studie av sjukfrånvarons utveckling i Stockholms läns landsting, varefter ytterligare åtgärder får övervägas utifrån detta underlag.

Redan nu bör dock landstinget anta målsättningen att minst halvera antalet sjukdagar fram till år 2008. Avgörande för genomförandet av ett sådant arbete är en aktiv samverkan med personalens fackliga företrädare. Tillgången på företagshälsovård och möjligheter till flexibla arbetstider är två aspekter som landstinget som arbetsgivare bör diskutera i samtal med arbetsmarkandens parter.

Som arbetsgivare måste landstinget överhuvudtaget bedriva en samordnad personalpolitik i syfte att leda arbetet mot ohälsan. Kunskapen om strategier för att bekämpa ohälsan – inte minst den stressrelaterade psykiska ohälsan – behöver stärkas. Ett led i detta bör vara att landstingsstyrelsen tar initiativ till utbildning av chefer på olika nivåer inom landstinget.