



## Interpellationssvar - Vad görs åt den ökade sjukfrånvaron bland anställda i sjukvården?

Östen Eriksson, Kristdemokraterna, har ställt frågor till personallandstingsrådet Jacob Sandgren angående sjukfrånvaron bland anställda i hälso- och sjukvården. De frågor som interpellanten söker svar på är följande:

- 1) Hur ser du på att sjukfrånvaron bland våra landstingsanställda ökade under 2014?
- 2) Inom vilka specifika verksamhetsområden är sjukfrånvaron som högst i Landstinget?
- 3) Vilka konkreta åtgärder tänker den S-ledda Koalitionen vidta för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö och därmed lägre sjukfrånvaro inom Landstinget Sörmlands verksamheter?

Svar:

1) Sjukskrivningarna ökar nationellt och Sörmland har ett högre sjukpenningtal jämfört med riket. Eskilstuna och Nyköping har det lägsta sjukpenningtalen i länet och är i nivå med riket. Övriga kommuner har ett högre sjukpenningtal än riksgenomsnittet. Landstinget Sörmland följer å sin sida samma utveckling av sjukfrånvarotid som riket. Under år 2014 ökade frånvaron 0,4 procentenheter jämfört med föregående år till 5,7 %.

Sjukfrånvaron bland de anställda inom hälso- och sjukvården visar på en negativ utveckling med några positiva trender. Den negativa utvecklingen är att långtidssjukskrivningarna och andelen anställda med upprepad sjukfrånvaro samt sjukdagarna per anställd ökar. De positiva trenderna är att andelen anställda utan sjukfrånvaro (dvs 5 dagar eller färre) ökar och att den korta sjukfrånvaron (upp till 14 dagar) minskar.

Det är många faktorer som samverkar och påverkar upp- och nedgångar i sjukfrånvaron. Det är svårt att peka ut en särskild faktor. Det som ändå är tydligt är att förändringar i sjukförsäkringssystemets utformning påverkar förändringarna i sjukfrånvaron. Tidigare överfördes många fler personer till sjukersättning. Personer som numera är kvar i sjukskrivning. Detta kan, enligt Försäkringskassan, delvis förklara uppgången sedan år 2010. Att enbart använda sjukskrivningar som ett mått på arbetsmiljön blir därmed en trubbigt och inte särskilt tillförlitlig metod.



2) Högst sjukfrånvarotid i Landstinget Sörmland har Habilitering och Hjälpmedelsförvaltningen följt av Regionsjukhuset Karsudden. Lägst sjukfrånvarotid har Verksamhets- och ledningsservice (inklusive LD-staberna) och Kultur och Utbildningsförvaltningen.

Andelen anställda med 5 eller färre sjukdagar ökat med ca en procentenhet till 57 % för landstingets förvaltningar. Bolagen har ökat med ca 4 procentenheter. Även måttet för sjukfrånvaro mellan 1-14 dagar visar en positiv utveckling genom en minskning, både inom förvaltningarna och inom bolagen. Bolagen visar den tydligaste minskningen. Andel anställda med upprepad sjukfrånvaro (6 eller fler sjuktillfällen under ett år) ökar inom alla förvaltningar och bolag utom inom LSAB. Andel långtidssjuka över nittio dagar ökade under året framförallt på Regionsjukhuset Karsudden och på Kultur- och utbildningsförvaltningen. Bolagen visar en minskning av andelen långtidssjuka.

Ytterligare en dimension är att studera diagnosfördelningen. De vanligaste sjukskrivningsorsakerna är psykiska sjukdomar (43 %) följt av smärtdiagnoser (21 %) och tumörsjukdomar (9 %). Dessa tre diagnosgrupper utgör 73 % av de totala sjukskrivningarna över 30 dagar.

Den nationella statistiken visar att det är den psykiska ohälsan som ökar, vilket också är den vanligaste orsaken till sjukskrivning bland landstingets medarbetare, särskilt i yngre åldrar. För medarbetare sjukskrivna över 30 dagar i Landstinget Sörmland (exklusive bolagen) är psykiska diagnoser den vanligaste sjukskrivningsorsaken. Av de sjukskrivna har totalt 43 % en psykisk diagnos. I åldersintervallet 36-40 år är det istället 63 %, eller 30 av 48 personer, som är sjukskrivna på grund av en psykisk diagnos. Detta kan jämföras med åldersintervallet 56-60 år där det är 23 %, eller 11 av 48 personer. Sjukskrivning för smärtdiagnos är vanligare bland högre åldrar och är dubbelt så vanlig i åldersgruppen 51-55 år (36 %) jämfört med 31-35 år (12 %).

3) I Landstinget pågår och planeras en rad olika insatser och arbeten som syftar till att arbetsplatserna ska vara en hälsofrämjande arbetsplats som fokuserar på god hälsa, förbygger ohälsa och stödjer rehabilitering. Det är ett långsiktigt arbete som omfattar hela organisationen. I det förebyggande arbetet märks framförallt utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Främst kan nämnas medarbetarenkäten och det systematiska arbetsmiljöarbete som sker i anslutning till den. Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten utgör grunden för den psykosociala arbetsmiljörenden och utmynnar i en handlingsplan för varje verksamhet.

Landstinget har sedan år 2013 en gemensam värdegrund för personalfrågor vilken får allt större genomslag. Enligt den senaste medarbetarenkäten är värdegrunden känd av 70 % av medarbetarna vilket är fler än tidigare.



Många verksamheter har utifrån värdegrunden tagit fram egna värdeord och ett verktyg kallat dialogkort används för att diskutera värderingar och förhållningssätt på arbetsplatsen.

Resultatet av det förbyggande arbetet följs genom medarbetarenkäten. En positiv utveckling har skett inom alla områden sedan år 2012. De verksamheter som behöver får stöd och hjälp i detta arbete med allt från att tolka resultat och ta fram en handlingsplan till att få hjälp med att driva förändringsarbete till exempel stresshantering, grupputveckling, kommunikation, konflikthantering eller hjälp att hantera arbetssituationen. Totalt har över 100 arbetsplatser fått någon form av stöd eller hjälp de två senaste åren. Stödet fortsätter att erbjudas under år 2015.

Det finns möjlighet att utse en hälsoinspiratör på arbetsplatsen vilka får utbildning i arbetsmiljö och hälsa. Dessa utgör stöd till chefen och ska informera, initiera, planera och genomföra hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsens samt inspirera och motivera sina kollegor till en hälsosam livsstil. Totalt har landstinget idag 116 hälsoinspiratörer.

Landstinget har reviderat och förbättrat rutinerna för rehabilitering av sjukskrivna medarbetare. Genom tidiga insatser kan arbetsgivaren tidigare uppmärksamma ohälsa och det finns en nära koppling med företagshälsovården som tydligt kommer in vid behov. Rutinerna är kopplade till personalsystemet och är därigenom i hög grad självinstruerande för att underlätta för cheferna att bedriva en mer effektiv rehabilitering med högre kvalitet. En e-utbildning om rutinerna är obligatorisk för chefer.

Samtliga chefer erbjuds chefscoachning och hittills har ca 180 chefer deltagit. Under år 2015 kommer en rad olika utbildningsinsatser riktade till chefer att genomföras kring bland annat konflikthantering, mobbing och trakasserier, psykisk ohälsa och alkohol och droger.

Friskvårdsbidrag är infört för landstingets förvaltningar och under år 2014 tog 53 % av de anställda ut sitt friskvårdsbidrag varav 76 % användes till någon form av motion. Resterande del används till massage. Härutöver har landstingets anställda också möjlighet att genomföra hälsoundersökningar, vid åldrarna 40-, 50 och 60 år, på arbetstid.

Landstinget kommer under året också att starta en sömnskola och rökavvänjning riktad till personal. Dessutom genomför vi ett projekt kring arbetstider och skiftarbete ur ett hälsofrämjande perspektiv.



LANDSTINGET SÖRMLAND

Jacob Sandgren (s)  
Personallandstingsråd