



## LANDSTINGET BLEKINGE

Landstingsdirektörens stab  
Kanslienheten  
Helene Håkansson

2016-04-25

Ärendenummer: 2015/00301  
Dokumentnummer:2015/00301-3

Till landstingsstyrelsen

# Förslag till yttrande över motion ”angående psykisk ohälsa och sjukskrivningar i Landstinget Blekinge”

## Sammanfattning

Gustav Nilsson (M) lyfter i sin motion fram den psykiska ohälsan som den vanligaste orsaken till längre sjukfrånvaro. Mer än var tredje ny sjukskrivning har sin grund i en psykisk diagnos. Stressrelaterad ohälsa är idag en av de vanligaste orsakerna till långtidssjukskrivning. Förebyggande insatser är viktiga och förståelsen och kunskapen om vilka faktorer som skapar stress måste öka.

Motionären yrkar

Att Landstinget Blekinge vidtar ytterligare åtgärder som syftar till att motverka den ökade arbetsrelaterade psykiska ohälsan.

## Forskning och statistik

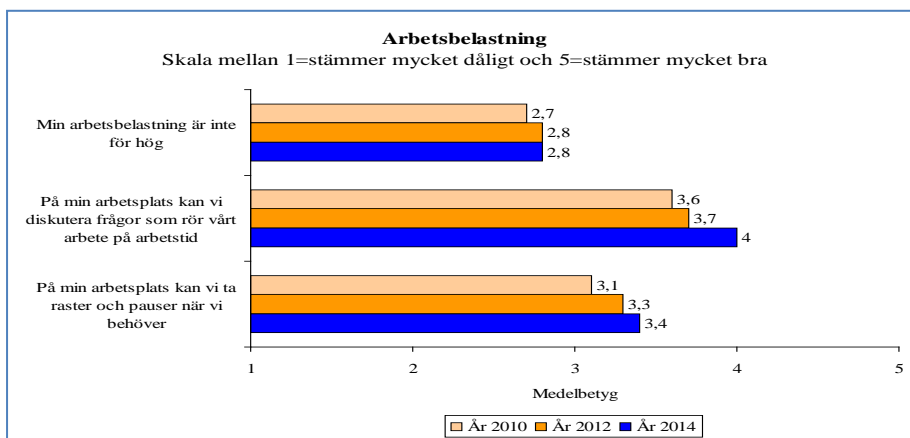
Forskningsstudier om psykisk ohälsa och arbete pekar ut ett antal riskfaktorer i arbetet: obalans mellan krav och egen kontroll i arbetet och mellan ansträngningar och belöning (inte bara lönen, utan minst lika mycket att bli sedd och uppskattad). Andra risker är orättvisa, understimulering, små möjligheter till utveckling, rollkonflikter, mobbning, katastrofupplevelser exempelvis inom vården och brandförsvaret och otrygg anställning (*Källa: Sunt Livs hemsida/ Forskning om systematiskt arbetsmiljöarbete*).

AFA Försäkring administrerar de kollektivavtalade försäkringarna som bland annat ger ekonomiskt stöd vid sjukdom och arbetsskador. Alla medarbetare i Landstinget Blekinge omfattas av försäkringarna. AFA försäkring presenterar varje år statistik från de försäkringsfall de administrerar. Inom kommuner och landsting var psykiska diagnoser vanligast för såväl sjukskrivna män som kvinnor. I så kallade kontaktyrken och med ökad risk än andra för hot och våld, exempelvis inom vård och omsorg, ger ofta skadorna även psykiska men och diagnostiserats med en psykisk diagnos, i huvudsak stressreaktion.

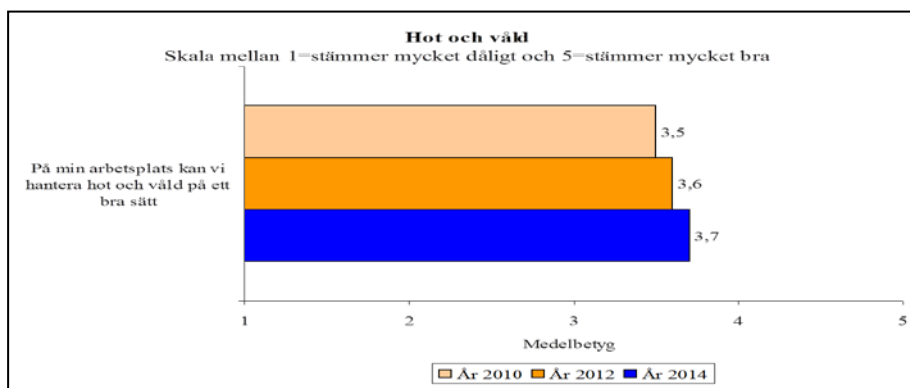
I Landstinget Blekinge har sjukfrånvaron i procent av ordinarie arbetstid ökat från 4,6 procent år 2013 till 4,7 procent år 2014. Långtidssjukfrånvaron (60 dagar eller mer) av den totala sjukfrånvaron har ökat från 43,9 procent år 2013 till 44,5 procent år 2014. I jämförelse med 2014 och tidigare år då sjukfrånvaro ökade ca 0,1 procent per år har sjukfrånvaron under år 2015 ökat med 0,6 procent. Ökningen är störst bland kvinnor, med 0,7 procent, medan männens sjukfrånvaro har

minskat med 0,2 procent. Långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) har ökat från 44,5 procent till 48,5 procent. Även här står kvinnorna för den största ökningen. Enligt aktuell statistik från Försäkringskassan (november 2015) har 162 medarbetare i Landstinget Blekinge varit sjuka längre än 14 dagar. Andelen sjukfall med diagnosen psykisk ohälsa är 41 procent och andelen med diagnosen fysisk ohälsa är 55 procent. Orsakerna till sjukdom kan vara både individrelaterade och arbetsrelaterade. De diagnoser som föranleder sjukfrånvaro registreras inte av arbetsgivaren.

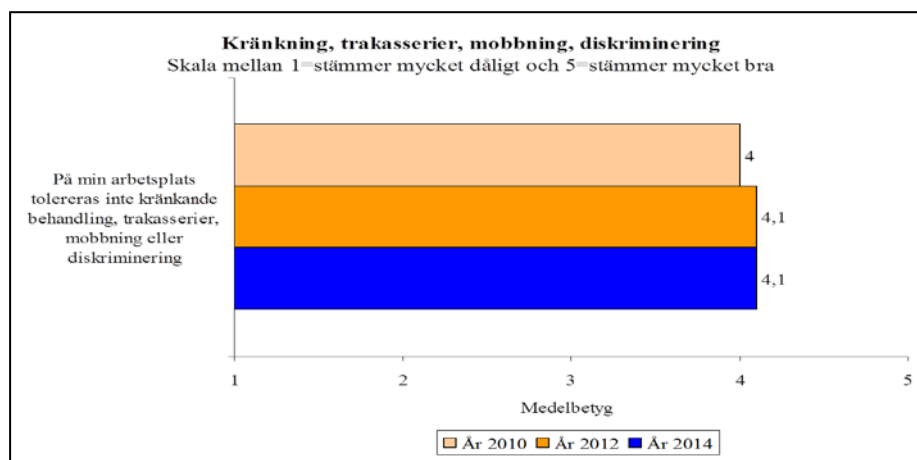
Vartannat år genomförs en medarbetarundersökning för att få fram hur den psykosociala arbetsmiljön är och om förbättringsåtgärder behöver vidtas. I den senaste medarbetarundersökningen som genomfördes hösten 2014 anser många att arbetsbelastningen är hög. Betygen på den upplevda arbetsbelastningen har dock genomgått en betydlig förbättring sedan 2010. Svarefrekvensen var 72 procent år 2014 (73 procent år 2012 och år 2010).



När det gäller hot och våld anser en relativt stor majoritet att man kan hantera hot och våld på ett bra sätt och andelen som tycker så har succesivt ökat sedan år 2010.



De flesta av landstingets medarbetare uppfattar att man inte tolererar kränkande behandlingar, trakasserier, mobbning eller diskriminering. Nästan en av tio har dock avvikande uppfattning.



I landstingsplanen 2016-2018 och i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår numera ett arbetsmiljöindex som ska fungera som en indikator för att styra mot en bättre arbetsmiljö. Mätningen av arbetsmiljöindex ska ge indikationer på tillståndet inom arbetsmiljö. I arbetsmiljöindexet ingår tre påståenden som medarbetarna får ta ställning till. Svaren redovisas på en skala mellan 0 och 100 där 0 är det sämsta värdet och 100 det bästa värdet.

Resultat 2015: Svarefrekvensen blev 66 procent. Resultatet för hela Landstinget är ett arbetsmiljöindex om 63. Resultat för respektive påstående:

- Jag tycker att jag har en bra fysisk arbetsmiljö 64
- Jag tycker att jag har en bra psykosocial arbetsmiljö 66
- Jag upplever att jag har en rimlig arbetsbelastning 59

Den fysiska arbetsmiljön upplevs som något sämre än den psykosociala. Indexet kommer att mätas varje år och jämförelsen från år till år kommer att bli en värdefull indikator.

## Yttrande

Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete reglerar hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Den 30 mars 2016 trädde arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Syftet med föreskriften är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Den förtydligar också vilka sociala och organisatoriska faktorer som ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Organisatoriska faktorer är till exempel ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar. Sociala faktorer är till exempel socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Landstinget Blekinge har som arbetsgivare ett ansvar att skapa en god arbetsmiljö. Genom att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbetet ska förbättringar av arbetsmiljön åstadkommas. Det handlar om att undersöka och bedöma vilka risker och brister som finns i arbetsmiljön, att åtgärda bristerna och att följa upp att åtgärderna får avsedd effekt.

Landstinget Blekinge tar i likabehandlingsplanen avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling och ingen form av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling accepteras. Arbetsgivaren måste alltid ingripa om han eller hon får reda på att det förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkningar på arbetsplatsen. En förebyg-

gande åtgärd är att diskutera likabehandlingsfrågor på arbetsplatsen för att få insikt i vilka normer, värderingar och attityder som styr arbetsgruppens beteende.

Utifrån resultatet i Medarbetarundersökningen upprättas handlingsplaner för det som behöver åtgärdas och följas upp. Utbildningsinsatsen för alla medarbetare hur de ska bemöta hot och våld var exempelvis en åtgärd som initierades utifrån resultat i medarbetarundersökningen 2010. Enligt säkerhetsavdelningens rapportsystem har det inträffat 271 incidenter med hot och våld inom landstingets verksamheter 2015.

Under 2015 vidtogs flera åtgärder för att ytterligare förbättra förutsättningarna att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Landstingsövergripande riktlinjer, reviderade riktlinjer för Ledarskolan, reviderat innehåll i arbetsmiljöutbildningen, expert-insatser från Landstingshälsan och kommande utbildnings- och informationsinsatser är ytterligare åtgärder som syftar till att motverka den arbetsrelaterade psykiska ohälsan.

Riktlinjen för Ledarskolan reviderades för att bland annat kunna möta chefernas behov av kompetensutveckling på ett bättre sätt. Under 2016 kommer en uppföljning av chefernas bedömning av Ledarskolans utbildningar att göras. I Ledarskolan ingår bland annat utbildningar inom arbetsmiljöområdet, som till exempel arbetsmiljöutbildningen. Innehållet i arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud har delvis nytt innehåll från våren 2015. Den ska ge kunskap och förståelse för fysisk och psykosocial arbetsmiljö i teori och praktik och ska även ge möjlighet till reflektion och att träna handlande. Sedan 2015 är en tredagars grundläggande arbetsmiljöutbildning obligatorisk för nya chefer. Antalet utbildningstillfällen begränsas av Landstingshälsans resurser. Utbildningen har fått goda omdömen av deltagarna och närvaron varit närmare 100 procent på de flesta kurstillfällen.

Landstingshälsan är landstingets oberoende expertresurs i arbetsmiljöfrågor. De stödjer och bistår landstingsledningen och förvaltningarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, t ex informations- och utbildningsinsatser för att öka kunskapen på chefsnivå om att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning. En dialog pågår med verksamheten med syfte att använda resurserna på bästa sätt för att uppnå målsättningen att öka de hälsofrämjande och förebyggande åtgärderna på organisations- och gruppnivå.

I ”Riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete i Landstinget Blekinge”, som efter beslut i landstingsstyrelsens arbetsutskott gäller från den 18 april 2016, beskrivs övergripande hur arbetsmiljöarbetet i Landstinget Blekinge ska bedrivas både för att uppnå personalpolicyns intentioner och för att uppfylla arbetsmiljölagstiftningens krav. Syftet med riktlinjen är att lättare kunna se hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas för att främja hälsa och motverka ohälsa samt för att följa gällande lagar inom arbetsmiljöområdet. Tillsammans med rutiner, mallar och checklistor ger detta cheferna stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sedan hösten 2015 är alla dokument inom området samlade i en arbetsmiljöflik på intranätet

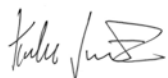
Landstingsstyrelsens arbetsutskott får återkommande rapporterat hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fortskrider. Vid uppföljningen av 2015 års systematiska arbetsmiljöarbete beslutades ta fram en analys av bland annat orsakssamband vid sjukfrånvaro samt förslag till eventuella åtgärder med anledning av en ökad sjukfrånvaro och personalrörlighet.

## Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslås besluta föreslå landstingsfullmäktige besluta

Att motionen anses vara besvarad

Karlskrona enligt ovan



Kalle Sandström (s)  
Landstingsstyrelsens ordförande



Peter Lilja  
Landstingsdirektör