

Kommunledningskontoret

Erik Pelling

Svar på interpellation om sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa

Evelina Solem (KD) har ställt ett antal frågor om sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa.

Hur ser det ut med sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa ut i Uppsala kommun? (medarbetare inom vård, - skola, - och omsorg).

Sjukskrivna medarbetare har ingen skyldighet att styrka sin nedsättning med en diagnos (Lag 1991:1047 om sjuklön, 8 §). Av denna anledning kan kommunen som arbetsgivare inte följa sjukfrånvaro på diagnosbasis och vi har därför ingen exakt uppfattning av hur många av våra medarbetare som är sjukskrivna på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa.

I de långa sjukskrivningsfallen, där specialisterna inom rehabilitering har god insyn, är uppfattningen att arbetslivet och dess förutsättningar inte är den övervägande orsaken till sjukskrivning, även om det i vissa fall kan vara en bidragande orsak.

I medarbetarundersökningen följer kommunen varje år bland annat upp frågor som rör arbetssituation. Dessa frågor sammanställs till ett index där 100 är "bäst". 2020 blev resultatet på indexet "arbetssituation" 72. Detta var en förbättring mot föregående år där resultatet på indexet 69 samt mot 2018 då indexet var 68.

Nationell statistik från Försäkringskassan (korta analyser 2017:1) visar på att sjukskrivningar orsakade av psykisk ohälsa ökat drastiskt sedan 2010. Psykiatriska diagnoser är sedan 2014 den vanligaste orsaken till sjukskrivning. I september 2016 låg dessa diagnoser bakom 82 000 (44 procent) av totalt 189 000 pågående sjukfall. Den största ökningen har skett för anpassningsstörningar och reaktion på svår stress, som ligger bakom ungefär hälften av alla startade sjukskrivningar.

Hur arbetar Uppsala kommun med att minska antalet sjukskrivningar på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa? (medarbetare inom vård, - skola, - och omsorg).

Kommunfullmäktige har i Mål och budget 2019 – 2021 formulerat ett uppdrag kring att identifiera och stärka arbetet med medarbetare som ligger i riskzonen för psykisk ohälsa.

Mål 9, uppdrag 9

<i>Identifiera riskgrupper för sjukfrånvaro som har koppling till psykisk ohälsa och upplevd negativ stress. Stärka arbetet med hälsofrämjande arbetssätt för att minska sjukfrånvaron (KS, ÄLN, OSN och UBN).</i>
--

Utifrån detta startades projektet "Förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet". Projektet hade som ambition att utveckla Uppsala kommun som en proaktiv arbetsgivare som snabbt fångar upp och stödjer medarbetare med tecken på psykisk ohälsa. Här räknade vi med att även fånga in den stressrelaterad ohälsan. Dessa sjukskrivningar innebär stora utmaningar för den enskilde men också svårigheter för chefer och ökade kostnader för arbetsgivaren.

Målgruppen var medarbetare som börjat visa tecken på begynnande ohälsa och stressreaktioner. För att möjliggöra ett förebyggande arbetssätt fokuserade projektet på medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro med oklar grund till sjukskrivning. Målgruppen begränsades till utvalda verksamheter inom äldre- och utbildningsförvaltningen, då dessa förvaltningar identifierades som riskarbetsplatser med hänsyn taget till den höga sjukfrånvaron.

Projektet utvecklade en modell för förstärkta omtankessamtal, där man pratade om livet (hälsa, arbete, familj/socialt och fritid). Grunden i att prata om livet finns i en "Bänkmodell" som grundats i Zimbabwe. Under samtalen har vi identifierat att det sällan är enbart arbetet som gör att man sjukskriver sig. Mycket hamnar också på den situation man har hemma. Tar man inte in helheten och vågar prata om det så spelar det inte så stor roll vad vi som arbetsgivare gör. Allt hänger ihop och allt spelar roll.

Vid genomgång av sjukskrivningarna för de 66 medarbetare som tagits ut för "förstärkta omtankessamtal" kan vi notera att sedan dessa samtal påbörjades har andelen korta sjukfall minskat med ca 50 % både hos dem vi pratat med men även hos dem vi inte hunnit prata med. Efter samtal med berörda chefer har vi kommit fram till att det kan bero på att medarbetare pratar med varandra och att flera vet att de ska på samtal.

Då samtalsmodellen har spridits inom organisationen har fler chefer önskat stöd med att genomföra förstärkta omtankessamtal. I de samtal som vi haft kan vi se att resultaten följer projektets, alltså en minskad korttidssjukfrånvaro.

Det finns rapporter och forskning som stöder vårt sätt att tänka runt dessa frågor.

Mycket av vad vi sett under projektets gång sammanfaller med vad Eva Vingård, professor emeritus i arbets- och miljömedicin vid Uppsala universitet skrev i en artikel, sjukskrivningar kan leda till fel typ av behandlingsmetod.

"Ibland kan det ha att göra med livsstilsfaktorer snarare än psykiatrisk sjukdom, då kan man istället behöva resonera utifrån från sin livssituation om det är någonting i som behöver prioriteras annorlunda".

Enligt Socialförsäkringsrapport 2020:8 är det mer fruktbart att arbeta förebyggande än med rehabilitering under sjukskrivning. Det framgår också att livet som helhet påverkar när det gäller sjukskrivningar, framförallt stressrelaterade sådana, inte enbart det som händer i arbetet. Tydligt är också att många korta sjukskrivningar kan leda till en längre sjukskrivning.

Kommunfullmäktige har därför antagit nedanstående uppdrag i Mål och budget.

Mål 9, uppdrag 21 (Nämndmål 9.1)

Minska sjukfrånvaro genom att stärka arbetet med hälsofrämjande arbetssätt och hållbar arbetsmiljö
--

Några av de [framforskade friskfaktorena](#) inom offentlig sektor är ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap, ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete för kort- och långtidsfrånvaro. Dessa tre friskfaktorer arbetar kommunens HR-stab med dagligen för att säkerställa att förutsättningarna finns på plats.

Arbetet med att säkerställa ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete har pågått under flera år inom Uppsala kommun. Arbetet har inneburit bland annat att säkerställa att övergripande rutiner inom arbetsmiljö finns på plats, att våra chefer och skyddsombud inom organisationen har tillräcklig kunskap att omhänderta arbetsmiljöfrågor och verka för en god dialog mellan parterna. Arbetet har kommit långt och fortsätter att utvecklas allt eftersom.

Under 2019 genomförde Arbetsmiljöverket informationsträffar inom samtliga 290 kommuner, där fokuset låg på att informera politiker om det ansvar som de har som arbetsgivare. Detta arbete har under början av 2021 följts upp genom stickprovskontroller inom några utvalda verksamheter inom hemsjukvård, förskola och miljöförvaltning. Detta arbete kommer att återkopplas från arbetsmiljöverket tillbaka till er politiker, men specialisternas uppfattning av dessa inspektioner har varit positiva. Cheferna ute i verksamheterna har god kännedom om sitt ansvar att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med att säkerställa ett väl fungerande rehabiliteringsarbete för kort- och långtidsfrånvaro har inte bara förstärkts med hjälp av projektet ”förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet” utan också med det fördjupade samarbete med Försäkringskassan som tecknats under 2020. Samarbetet syftar till att, genom insatser från båda parter, minska antalet sjukskrivna medarbetare (över två år) med 50%. Till samarbetet identifierades 120 medarbetare med längre sjukfrånvaro än två år och vid första uppföljningen 21-03-01 fanns 84% av medarbetarna kvar varav de flesta av dessa återgått i arbete.

Erik Pelling (S)

Kommunstyrelsens ordförande