

Revisionskontorets Sammanfattning av granskningsrapport

Nr: 6

Granskning av sjukfrånvaron i Region Skåne

Uppdrag

Revisorerna har granskat sjukfrånvaron i Region Skåne för att få ett underlag för att bedöma om de åtgärder som vidtas för att uppnå en reduktion med 10 % fram till 2005 i förhållande till 2000 är tillräckliga.

Inregia har biträtt i granskningsarbetet.

Metod

Granskningen gjordes i två steg. I det första steget gjordes en granskningsinsats enligt vedertagna metoder för förvaltningsrevision.

I det andra steget gjordes en sk regressionsanalys för att säkra orsakssambanden och underlätta bedömningar när det gäller förutsättningarna för att uppnå det av regionfullmäktiges fastställda målet - en reduktion av sjukfrånvaron med 10 %.

Resultat

Resultatet av granskningen visar att målet inte kommer att nås till 2005.

I granskningsrapporten framhålls vikten av att någon från arbetsplatsen snarast tar kontakt med den som blivit sjuk. Vidare konstateras att av den senaste tidens aktiviteter och satsningar på att förebygga ohälsa inte är tillräckligt kända.

För att skapa en bild av hur arbetsplatser med hög respektive låg ohälsa ("sjuka" respektive "friska" enheter) ser ut sorteras enkätsvar ut med utgångspunkt från hur stor andel långtidssjukskrivna som finns på arbetsplatsen.

Av enkätsvaren framgår att det inte är enheter med fysiskt och psykiskt tunga arbetsuppgifter som har högst ohälsotal. När det gäller omorganisationer och antalet sådana konstateras att de sjuka enheterna har varit föremål för betydligt fler sådana förändringar än de friska. De sjuka enheterna har i större utsträckning fått nya chefer än de friska. Vidare har det framkommit att de friska enheterna i högre grad tycks ha förändrat arbetssätt under de senaste åren medan sjuka enheter har försökt få ner ohälsotalen med att byta chef.

Ett gott ledarskap anses vara en viktig faktor för att påverka ohälsosituationen på arbetsplatserna, exempelvis att intressera sig för de enskilda medarbetarnas arbetssituation. Arbetsledningen på de sjuka enheterna upplevs som mer auktoritär än på de friska.

Relationerna mellan medarbetarna är ungefär lika goda eller dåliga på de friska och sjuka enheterna men däremot när det gäller relationerna till chefen är det annorlunda. På de friska enheterna har man bättre relation till chefen än på de sjuka enheterna. Benägenheten att hjälpa varandra är betydligt större på de friska enheter.

Slutligen bör det också nämnas vilken betydelse det tillmäts att utvecklas rent professionellt. Personalen på de friska enheterna anser sig nämligen ha möjlighet att utvecklas i arbetet.



