

Sjukfrånvaron och uppföljningen av den i statsförvaltningen

På senare tid har man börjat ägna allt mer uppmärksamhet åt sjukfrånvaron, emedan de kostnader den föranleder är stora och enbart sjukledighet inte alltid är den bästa möjliga lösningen från den anställdas eller arbetsplatsens synpunkt. I statsförvaltningen var de totala kostnaderna för sjukfrånvaro år 2009 nära 260 miljoner euro, och till den åtgick ca fyra procent av arbetstiden. Särskilt viktigt är, att man går in för att påverka av arbetet orsakat insjuknande och sjukfrånvaro både förebyggande och så, att den sjuka arbetstagaren ges stöd. Sett ur ämbetsverkens och inrättningarnas perspektiv innebär sjukfrånvaro alltid förluster.

Statens revisionsverk har utfört en revision om temat, för vilken materialet inhämtades med hjälp av både expertintervjuer och en skriftlig enkät. Enkätens målgrupp valdes ut från hela statsförvaltningen så, att organisationer av varierande typ och storlek var representerade. Svaren gavs av ämbetsverkens personalchefer eller motsvarande tjänstemän.

I samband med revisionen studerades en av revisionsverket i Danmark år 2009 gjord revision av sjukfrånvaron i den danska statsförvaltningen, på basis av vilken revision hade getts fem rekommendationer. Statens revisionsverk anser dem vara synnerligen beaktansvärda också i den finländska statsförvaltningen.

Huvudfrågan vid revisionen var, om uppföljningsdata om sjukfrånvaron stöder ledandet av ämbetsverken och inrättningarna. Som svar på frågan kunde konstateras, att uppföljningsdata är ett betydande stöd för ett gott ledarskap, men att de inte har utnyttjats tillräckligt.

Vid revisionen ägnades uppmärksamhet åt metoderna för uppföljning av sjukfrånvaron och gavs rekommendationen, att statsförvaltningens Tahti-system skulle utvecklas så att det är mer lättanvänt än för närvarande och att dess tillförlitlighet skulle förbättras samtidigt som man sörjer för en tillräcklig användarutbildning.

Återgången till arbetet efter en långvarig sjukfrånvaro konstaterades vid revisionen innebära en krävande situation, både för den som varit sjuk och för arbetssamfundet. För att kunna fungera framgångsrikt borde organisationen ha på förhand överenskomna förfaringssätt med vilka man möter en arbetstagare som insjuknat eller är i återhämtningsstadiet och stöder hans eller hennes återgång till arbetet.

Till en kultur där man bryr sig hör som en viktig del att upprätthålla kontakt och dialog. Både de arbetstagare som är på lång sjukledighet och de som har genomgått flera sjukledigheter är sådana, med vilka en dylik dialog borde föras. De samtal som förs angående sjukfrånvaron blir till största nytta när de förs så snart som möjligt efter att saken har aktualiserats.

Partiell sjukdagpenning har konstaterats vara ett gott sätt att stöda återgången till arbetet efter sjukfrånvaron. Detta förutsätter emellertid klara spelregler, enhetliga instruktioner och ett störningsfritt samarbete mellan olika aktörer. Partiell sjukdagpenning har hittills använts i tämligen liten omfattning.

Vid revisionen konstaterades, att hos största delen av ämbetsverken hade samarbetet med företagshälsovården löpt bra, men i en del fall vore det skäl att förbättra det. Exempelvis en av företagshälsovården gjort uppföljning av sjukfrånvaro som orsakas av arbetet och en rapportering i anslutning härtill och samarbete mellan ämbetsverken vore behövliga.

Handläggningen av de med sjukdomsfallet anknutna handlingarna borde vara planerad och dokumenterad på förhand. Dessutom borde finnas en skriftlig instruktion om det, hur intyg över sjukledighet handläggs och vem som handlägger dem.

Även om insjuknandet oftast inträffar utan förvarning, är det motiverat att uppställa mål för den maximala sjukfrånvarons volym i synnerhet i stora organisationer, emedan målsättningen styr förmännen att sörja för arbetstagarnas välbefinnande i arbetet, till den del de har möjlighet till detta. Ifall man lyckas upplysa om målsättningarna i god anda och atmosfären på arbetsplatsen i övrigt är tillräckligt god, kan uppställandet av dem i bästa fall stöda också arbetstagaren att handla så att han främjar sin egen och sina arbetskamraters hälsa.

Som en viktig faktor i bemästrandet av sjukfrånvaron har framstått av förmannen givet stöd i arbetet och i skapandet av arbetets

förutsättningar. Också en god planering av organisationsomläggningar och en bedömning av de risker som omläggningen medför skulle göra det lättare att ta förändringarna till sig och främja rättvisa och öppenhet i ledarskapet.

Revisionsverket rekommenderar, att de statliga ämbetsverken mer ingående än för närvarande skulle skärskåda de frågor som berör sjukfrånvaron i den egna organisationen, och ifall de märker behov av tillrättalägganden i dem, skulle ta i betraktande olika lösningsmöjligheter som lämpar sig för den egna organisationen.

När man diskuterar sjukfrånvaron är det viktigt att minnas, att en arbetstagares sjukdom alltid bör hanteras på det sätt som saken kräver, och att sjukdomen och återhämtningen från den ofta fordrar sådan vila som förutsätter att arbetet avbryts.