

## **Förstadagsintyg – en uppföljning bland anställda på ett städbolag.**

Författare: Patrik Hentschke, Leg. läkare  
Telgeakuten Företagshälsovård AB, Södertälje

Handledare: Docent Carl Åborg, Leg. psykolog  
Arbets- och miljömedicin, Karolinska Institutet, Stockholm

Projektarbete vid Uppsala universitets företagsläkarutbildning 2008/09

## Innehållsförteckning

Innehållsförteckning .....	2
Sammanfattning .....	3
Inledning.....	4
Beskrivning av Telge Rent AB .....	4
Syfte och frågeställningar.....	4
Undersökt grupp.....	5
Metod .....	5
Genomgång av frånvarofrekvens .....	5
Intervjuernas upplägg .....	6
Resultat.....	6
Diskussion .....	10
Referenser.....	12

## **Sammanfattning**

### **Förstadagsintyg- en uppföljning bland anställda på ett städbolag.**

Patrik Hentschke.

Handledare: Docent Carl Åborg.

Projektarbete vid Uppsala universitets företagsläkarutbildning 2008/09

Att minska sjukfrånvaron hos anställda är viktigt ur flera perspektiv. Ett verktyg som används av en del arbetsgivare i syfte att minska korttidsfrånvaron är förstadagsintyget. Nyttan med detta intyg och hur det uppfattas av anställda är otillräckligt utvärderat. Anställdas uppfattning om förstadagsintyg undersöktes därför genom intervjuer med dem som ålagts förstadagsintyg under 2005-2007 på städbolaget Telge Rent AB. Dessutom undersöktes om man kunde se någon tendens till minskad sjukfrånvaro under perioderna med förstadagsintyg. Nio av tretton berörda personer under perioden kunde intervjuas och utvärderas. En semistrukturerad intervjumall användes. Frånvarotillfällen åskådliggjordes grafiskt och bedömdes visuellt för att se om det fanns tendens till minskad korttidsfrånvaro. Graferna användes också som diskussionsunderlag vid intervjuerna.

Studien visade att de flesta informanterna generellt var positiva till användandet av förstadagsintyg. Däremot tog de flesta beskedet om intygskrav för egen del negativt.

Informanterna menade att deras sjukfrånvaro minskade, men det framkom också att flera under perioden med intygskrav oftare gick till jobbet trots att de upplevde sig sjuka. Den upplevt minskade sjukfrånvaron överensstämde bra med utseendet på graferna.

Flera informanter upplevde sig kränkta eller att det var jobbigt att ha ålagts förstadagsintyg och sättet på vilket man upplevt att intyget ålagts dem verkade ha haft stor betydelse för hur man upplevt situationen med intygskrav. Slutsatsen av studien är att förstadagsintyget hjälper till att minska korttidsfrånvaron, men att andra åtgärder sannolikt behövs parallellt för att få ett bra och hållbart resultat. Arbetsgivaren bör lägga stor vikt vid att informera berörda om förstadagsintyg på ett sätt som gör att de lättare accepterar intygskravet.

Det vore av värde att studera närmare i vilka situationer förstadagsintyg kan vara av nytta och hur det då bör användas på bästa sätt.

## **Inledning**

Efter en nedgång i sjuktal under 1990-talet ökade åter siffrorna från 1997 och framåt(1). Detta har föranlett ökat fokus på problemet med sjukfrånvaro och därmed olika åtgärder för att vända trenden. Mer fokus har bl a lagts på arbetsgivares rehabiliteringsansvar. Ett verktyg för att minska korttidsfrånvaro är förstadagsintyg. Med förstadagsintyg menas att en anställd ska inkomma med läkarintyg från första sjukdagen vid frekvent (vanligen > 6 ggr/12 mån) korttidsfrånvaro (<14 dagar). Möjligheten har funnits tidigare för arbetsgivare, tex. via kollektivavtal, men finns nu preciserat i lag (2) och kan allmänt utnyttjas vid tex. misstanke om fusk eller missbruk. Ett syfte med intyget är att göra det enklare för arbetsgivaren att kontrollera och följa upp anställda som ofta är sjukskrivna och att minska antalet sjukskrivningar/frånvarotillfällen. Med förstadagsintyget tänker man sig också att man kan fånga upp eventuella behov av utredning eller rehabilitering. Effekten av förstadagsintyg som åtgärd är inte särskilt utvärderad. Hur anställda uppfattar denna åtgärd är heller inte närmare beskrivet. Företagshälsovården får ofta i uppdrag att utfärda förstadagsintyg. Därför kändes det angeläget att sätta upp några frågeställningar kring förstadagsintyget. Vi valde att utgå från städbolaget Telge Rent AB där man använder sig av förstadagsintyg tillsammans med flera andra åtgärder och där det samlade resultatet varit positivt. Syftet med denna studie var dels att utvärdera hur anställda upplevt det att behöva inkomma med förstadagsintyg, dels att se om man kan se någon tendens till minskning av korttidsfrånvaro under perioderna med förstadagsintyg.

## **Beskrivning av Telge Rent AB**

Telge Rent AB bildades april 2004 och ingår som ett av nio dotterbolag i det kommunala bolaget Telgekoncernen med moderbolaget Telge AB. Innan denna samordning var städverksamheten i kommunen utspridd under olika förvaltningar och kvaliteten och organiseringen varierade. Flertalet av de anställda stannade kvar vid omorganisationen. Telge Rent AB hade under 2005-2007 omkring 160 anställda lokalvårdare. Vid bildandet av Telge Rent AB hade man höga sjuktal, vilket ledde till att man initierade ett samlat grepp med flera konkreta åtgärder där förstadagsintyg var en. Förstadagsintyg krävdes av anställda som haft minst 6 frånvarotillfällen under en tolv månadersperiod. De berörda anställda fick skriva på en överenskommelse om att inkomma med intyg från första sjukdagen vid varje sjukdomstillfälle under påföljande tolv månadersperiod. Det inrättades en skriftlig policy om detta och intygskravet förankrades hos facket. Man arbetade strukturerat på flera plan för att minska sjukfrånvaron. Både stödjande och kontrollerande åtgärder användes. Arbetet kring detta har beskrivits i andra arbeten (3-5). Man har beskrivit förändringsarbetet både ur ett ledningsperspektiv och ur de anställdas synvinkel. Ingen har dock mer än ytligt berört användandet av förstadagsintyg.

## **Syfte och frågeställningar**

Huvudsyftet med studien var att undersöka hur anställda som ålagts förstadagsintyg upplevde intygskravet och vad de hade för tankar och känslor kring intyget både generellt och för egen del. Ett annat syfte var att se om förstadagsintyget verkligen minskade korttidsfrånvaron.

Frågeställningar:

1. Hur upplevs kravet på förstadagsintyg av dem som får det kravet? Ser de positiva effekter? Känner de sig hjälpta? Kränkta? Misstrodda? Ändrade sig deras uppfattning över tid?

2. Minskar korttidsfrånvaron?

## Undersökt grupp

Lokalvårdare på Telge Rent AB som tidigare har anmodats inkomma med förstadagsintyg vid sjukdom valdes ut bland samtliga anställda. Intygperioden skulle ha startat någon gång under perioden 2005-2007 och vara avslutad innan tillfället för intervjun. Tretton personer identifierades. Personerna tillfrågades först via brevutskick och efter 1-2 veckor per telefon. En person exkluderades genast pga. ffa kända bristfälliga svenska språkkunskaper. Två personer som slutat gick inte att få tag på. Kvarvarande tio personer ställde upp på intervju. En informant verkade inte alls ha förstått innebörden av förstadagsintyg delvis pga. språkförbistring och intervjun gick inte att genomföra på ett meningsfullt sätt varför hon exkluderades från ytterligare utvärdering. Nio personer av ursprungligen tretton har således kunnat intervjuas och utvärderas.

Samtliga informanter var kvinnor i åldern 22-53 (medianålder 44) år. De flesta arbetade heltid och de hade jobbat 1-19 år inom företaget (inklusive när det var kommunalt).

## Metod

För att undersöka och beskriva berörda personers upplevelser av förstadagsintyget så rättvisande och förutsättningslöst som möjligt valdes enskilda intervjuer som metod. En semistrukturerad intervjuguide användes för att både få med vissa frågeställningar och ge möjlighet till spontana svar. Intervjuerna spelades in på band, lyssnades igenom och renskrevs huvudsakligen som sammanfattningar av innehållet, dvs. meningskoncentrerat. Innehållet i intervjuerna analyserades därefter med meningskategorisering (6) för att kunna göra en överskådlig redovisning av utfallet. Kategorierna var förutbestämda utifrån frågeställningarna för studien och dess intervjumall. Utrymme gavs för eventuella nya kategorier under intervjuerna. De huvudkategorier som valdes var "inställning till förstadagsintyg" och "egna upplevelser i samband med intygskravet".

Sjukfrånvarodata valdes att åskådliggöras grafiskt för att möjliggöra en översiktlig visuell bedömning av frånvarofrekvensen samt för att ha som diskussionsunderlag vid intervjuerna. Något försök till statistisk analys bedömdes inte vara meningsfull.

Jag valde att inte försöka ta reda på frånvaroorsaker vare sig genom journalgranskning eller i samband med intervjuerna eftersom det troligen inte skulle tillföra något utifrån frågeställningarna. Dessutom skulle informanterna ha kunnat känna sig ifrågasatta, vilket sannolikt skulle ha försämrat möjligheterna till en så öppen och ärlig intervju som möjligt.

## Genomgång av frånvarofrekvens

Data gällande sjukfrånvaro erhöles från HR-avdelningen på Telge Rent AB. Sjukfrånvaron åskådliggjordes grafiskt och en linje motsvarande perioden för förstadagsintyg lades parallellt med tidsaxeln. Varje frånvarotillfälle markerades längs med tidsaxeln. Varje graf bedömdes individuellt för att få en bild av om sjukfrånvaron såg ut att ha förändrats under perioden för förstadagsintyg.

## Intervjuernas upplägg

Sex intervjuer genomfördes på informanternas arbetsplats, två på företagshälsovården, en i hemmet och en intervju per telefon. Samtliga informanter godkände att intervjuerna spelades in.

Intervjuerna varade 20-30 minuter och följde en semistrukturerad intervjuguide. Intervjun inleddes med en kort presentation. Syftet klargjordes och information om studiens konfidentiellitet gavs. Därefter fick informanten berätta lite allmänt om sitt arbete och ombeddes sedan berätta vad förstadagsintyg är för något innan vi kom in på deras uppfattning om själva intyget. Informanternas egen beskrivning av vad förstadagsintyg är för något bedömdes vara en bra utgångspunkt för vidare diskussion ffa för att veta att man verkligen uppfattat innebörden av ett förstadagsintyg. Sedan fick informanterna beskriva hur de uppfattat det att få förstadagsintyg själva. De fick berätta hur beskedet hade getts och hur de såg på omständigheterna kring det. Frågorna ställdes så öppet som möjligt för att fånga upp negativa eller positiva åsikter om intyget. Informanterna tillfrågades om de trodde att intygskravet påverkat deras sjukskrivningsgrad. De tillfrågades också om de hade några tankar kring alternativ till intygskravet eller förslag på hur förstadagsintyget skulle kunna användas annorlunda. Detta för att kanske kunna få uppslag för förändringar kring arbetet med förstadagsintyg.

## Resultat

### Korttidsfrånvaron:

I graferna sågs hos flera informanter en tendens till minskad korttidsfrånvaro under perioden för förstadagsintyg, även om det antagligen inte skulle vara statistiskt signifikant. Det visuella intrycket i graferna överensstämde bra med informanternas uppfattning huruvida frånvaron minskat eller ej (Graf 1a och b, Tabell 1). I intervjuerna framkom i flera fall att man oftare gått till jobbet trots att man annars kanske skulle ha stannat hemma pga. sjukdom eller symtom: *"om jag måste åka iväg till läkare kan jag ju lika gärna gå till jobbet tänkte man"*. I vissa fall förklarades en del av minskningen i sjukfrånvaro av att man tagit ut annan form av ledighet, t ex semesterdag(ar): *"jag har hört att andra sagt att de tar semester och komp istället"*, *"ibland har jag tagit semesterdag"*. Omfattningen av detta har inte kartlagts men verkar vara i mindre omfattning totalt. Sex stycken av de nio informanterna ansåg att de hade minskad frånvaro, vilket korrelerar bra med utseendet på graferna (informanter 1, 4-7, 9). Dessa sex personer menade också att de oftare gick till jobbet fast de kände sig sjuka. Två informanter (2, 3) tyckte inte att intyget påverkade, vilket stämmer bra med graferna. Informant 8 mindes inte riktigt men var tveksam till om intyget påverkat frånvaron. I grafen syns dock minskad frånvaro fram till hon ramlade och skadade sig efter halva intygssperioden.

### Inställning till förstadagsintyg:

Alla var i princip mer eller mindre negativa till att de själva fått krav på intyg: *"jag var ju aldrig hemma i onödan"*, *"man har ju ingen direkt lust att springa ut när man är sjuk"*. Två informanter hade ingen tydlig uppfattning om att ha fått intygskrav. Inställningen hos informanterna verkar inte ha ändrats nämnvärt under tiden som gått sedan de ursprungligen

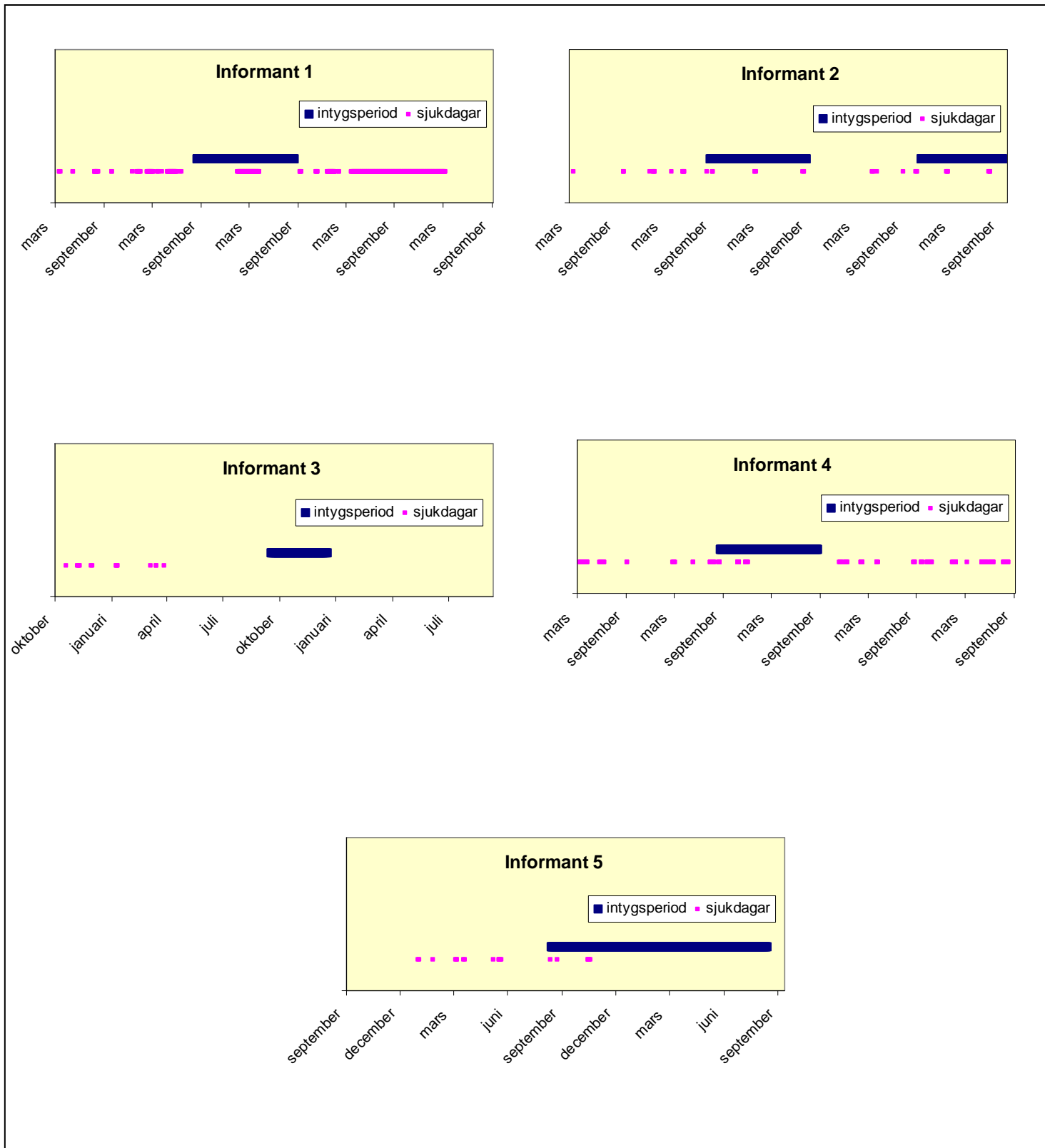
ålades att inkomma med intyg. Det är dock svårt att säga säkert eftersom informanterna bara har intervjuats i efterhand. Fem informanter var i huvudsak positiva till att vissa personer i särskilda fall kan behöva uppvisa intyg. Fyra informanter hade blandad inställning. En åsikt var att intyget var bra t ex om man misstänker fusk: *"det är ju många som inte är riktigt sjuka"*. Ingen verkade enbart negativ till intyget rent allmänt när man diskuterade det närmare.

Ingen kunde se att de blev hjälpta av att behöva inkomma med förstadagsintyg. En informant tyckte det visserligen kunde vara bara att snabbt få träffa en läkare även om det oftast upplevdes som jobbigt att gå till vårdcentralen. Tre personer upplevde sig uppenbart kränkta: *"man kände sig väldigt nedtryckt, nedvärderad som människa"*. En informant ansåg att frånvaron ffa berodde på en arbetsskada varför hon upplevde intyget som ett straff. Fyra personer hade mer blandad inställning, men hade upplevt kravet som *"jobbigt"* eller *"pinsamt"*. Flera uttryckte åsikter som *"det känns som man inte blir trodd"*, *"har man maginfluensa är det ju inte så lätt att gå till läkare"*. Slutligen var två informanter mycket neutrala och upplevde inget större problem med att de fått intygskrav. Sättet på vilket intygskravet förmedlades på verkar ha haft betydelse för hur man upplevt det. De två som upplevde sig som mest kränkta ansåg att man hade gått åt dem hårt och de hade känt sig anklagade/misstrodda och överkörda.

Ingen av informanterna hade någon tydlig idé om hur man skulle kunna göra istället för att kräva förstadagsintyg, men det framkom att man borde lyssna mer på orsakerna till frånvaron och vikten av att ha ett möte med arbetsledaren/chefen innan man får intyg framhävdes: *"jag tror man skulle kolla på varför folk är hemma"*. Flera menade att något sådant samtal inte hade föregått intyget. Informanternas upplevelser och frånvarografernas utseende är sammanfattade i Tabell 1.

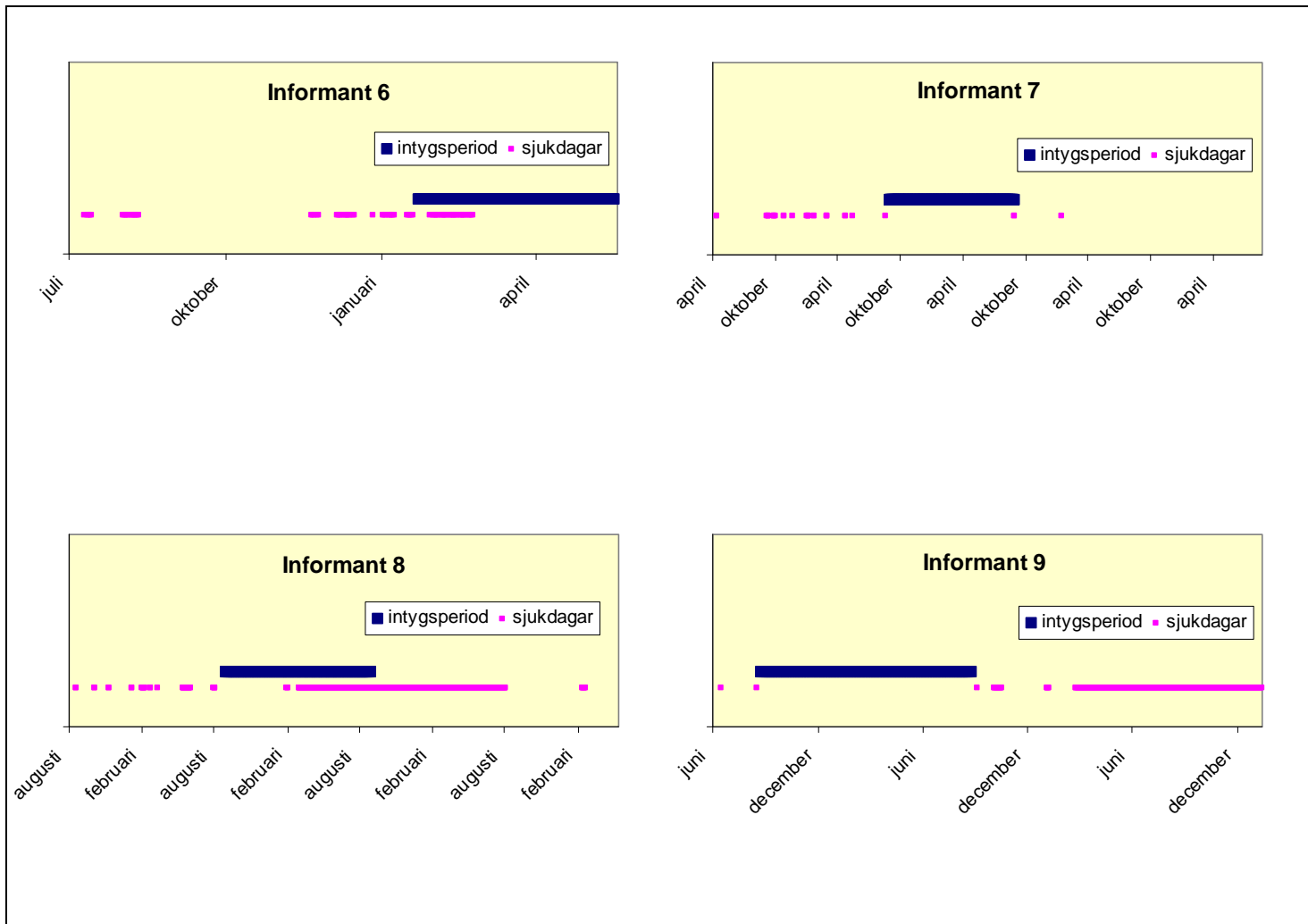
	inställning till förstadagsintyg		egen upplevelse/uppfattning		minskad korttidsfrånvaro?		andra förslag?
informant	allmän uppfattning	själv	emotion	oftare sjuk på jobbet?	egen åsikt	graf	
1	pos	neg	"jobbigt"	ja	ja	ja	nej
2	pos	pos/neg	blandat	ja	nej	nej	nej
3	pos	neg	"irriterande"	nej	nej	svårbedömt	nej
4	pos	neg	kränkt	ja	ja	ja	nej
5	pos	neg	"jobbigt"	ja	ja	ja	nej
6	blandat	neg	kränkt	ja	ja	svårbedömt	nej
7	blandat	neutral	"pinsamt"	ja	ja	ja	nej
8	neutral	neutral	neutral	kanske	kanske	ja	nej
9	neutral/pos	neg	kränkt	ja	ja	ja	nej

**Tabell 1.** Sammanfattning av informanternas uppfattning om förstadagsintyg. Med "själv" avses deras uppfattning av att de själva ålades intygskrav.



**Figur 1a:** Frånvarotillfällen och intygssperioder för förstadagsintyg för informanterna 1-5. Graferna visar att antalet frånvarotillfällen minskade för informanterna 1, 4 och 5 under intygssperioderna.





**Figur 1b:** Frånvarotillfällen och intygssperioder för förstadagsintyg för informanterna 6-9. Graferna visar att antalet frånvarotillfällen minskade under intygssperioden för samtliga informanter. Informant 8 blev däremot långtidssjuk efter halva intygssperioden pga. en skada.

## Slutsats

## Diskussion

Orsakerna till sjukfrånvaro på en arbetsplats är multifaktoriella och det krävs flera åtgärder för att få till en märkbar och hållbar minskning av sjukfrånvaro. Bra rutiner för rehabilitering med bra stöd från arbetsgivaren och snabba insatser är faktorer som spelar stor roll för återgång i arbete hos långtidssjukskrivna(7). Åtgärder för att minska korttidsfrånvaro kan vara medarbetarsamtal, få personal att känna sig uppmärksammas, tydligt kommunicera att oberättigad sjukfrånvaro inte är accepterat, förstadagsintyg, nya arbetsmetoder och friskvård (3). I denna studie valde vi att fokusera på förstadagsintyget som åtgärd eftersom den skiljer sig från flera andra åtgärder genom att den är starkt kontrollerande. Därför var det också särskilt intressant att utvärdera den åtgärden ur de anställdas perspektiv. Att värdera effekten av enbart en åtgärd i samband med flera parallella åtgärder kan vara svårt. Därför kan minskningen i samband med förstadagsintyg sannolikt inte bara hänföras till intyget i sig. Ett syfte med förstadagsintyget är att komma åt frånvaro som snarare beror på tex. bristande motivation än egentlig sjukdom. Således kan andra insatser såsom motivationshöjande åtgärder, förändrade arbetsrutiner etc. bädda för effekt då väl förstadagsintyg används.

Förstadagsintyget verkar i denna studie ha haft effekt för att minska sjukfrånvaron. Man får dock som nämnts ovan ha med i bedömningen att även andra förändringar på arbetsplatsen och åtgärder som vidtagits sannolikt har inverkat. Hur minskad korttidsfrånvaro i sin tur eventuellt påverkat långtidssjukfrånvaron hos vissa kan inte denna undersökning svara på, men man kan spekulera kring det. Tre personer av de intervjuade blev långtidssjuka under eller strax efter perioden för förstadagsintyg, men i ena fallet berodde det på ett trauma som var oförutsägbart. Om man lyckas minska korttidsfrånvaro med hjälp av ett sunt samlat grepp borde rimligen även långtidssjukfrånvaron minska. Om förstadagsintyg skulle användas som enda verktyg finns troligen större risk för ökad sjuknärvaro, vilket säkert kan öka risken för långtidssjukfrånvaro. Vad gäller Telge Rent AB fick man parallellt med minskningen av korttidsfrånvaron även ner långtidssjukfrånvaron, men det rörde sig om andra personer.

Det visade sig vara bra att låta informanterna först själva berätta hur de uppfattat innebörden av förstadagsintyget. Detta för att veta att vi pratade om samma sak. De flesta hade en ganska klar och överensstämmande uppfattning om vad förstadagsintyg innebär, medan några hade en mer vag föreställning. Generellt verkar inställningen till intygskravet bland informanterna vara mest positivt rent principiellt. Däremot tog de flesta beskedet om intygskrav för dem själva negativt. Det är på sätt och vis ett intressant utfall men heller inte särskilt överraskande. Sättet på vilket intygskravet gavs verkar ha haft stor betydelse för hur informanterna uppfattat kravet. En del upplevde beskedet om intygskrav som rent kränkande. Denna undersökning har dock bara informanternas version av hur besked gavs och huruvida beskedet föregicks av något möte eller samtal överhuvudtaget har inte undersökts på annat vis. Möjligen har det faktum att man överhuvudtaget ålagts intyg färgat av sig på åtminstone några av informanternas upplevelse av hur det var att få beskedet. Man kan ändå dra slutsatsen att arbetsgivaren behöver anstränga sig ordentligt för att undvika att berörda känner sig överkörda eller kränkta. Några av informanterna verkar efterlysa mer av en diskussion eller individuell bedömning innan de åläggs intygskrav. Att ha strikta ramar för förstadagsintyget har naturligtvis fördelar ur rättvisepunkt ur en aspekt samtidigt som det säkert många gånger

kan verka rimligt att göra en individuell prövning. Möjligen blir det lättare i och med den förändrade lagen från 2008 (2) eftersom man inte behöver samma fackliga förankring längre.

Samanfattningsvis kan man dra slutsatsen att korttidsfrånvaron verkar minska med förstadagsintyg, men troligen förekommer viss ökning av sjuknärvaro. Vidare är intygskravet troligen bäst som komplement till andra mer motivationshöjande åtgärder. Besked om förstadagsintyg bör ges med omsorg eftersom det finns stor risk att de anställda upplever beskedet som jobbigt eller kränkande.

Effekten av förstadagsintyg behöver studeras mer. Eftersom intygskravet är ett verktyg som kan upplevas negativt för berörda personer är det viktigt att veta att det har gynnsam effekt. Använt i fel sammanhang kanske det t o m kan ha mest negativa effekter. Bäst, men inte utan praktiska problem, är om man skulle göra en randomiserad studie i en större personalgrupp där det finns mycket korttidsfrånvaro. Anställda som ansågs vara kandidater för förstadagsintyg skulle då lottas till intygskrav eller ej. En sådan studie kunde med fördel göras i samband med andra mindre kontrollerande åtgärder.

## Referenser

1. Statistik från Försäkringskassan 1955-2007, hämtad 2009-03-03 från [http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?\\_pageid=93,234210&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?_pageid=93,234210&_dad=portal&_schema=PORTAL)
2. SOU: Allmänna bestämmelser-AB 05, kap 6, § 28
3. Sender M, Engström F och Ekeström F. *Organiserad städning*. Om bolagiseringen av städverksamheten i Södertälje kommun. Rapport från Handelshögskolan i Stockholm (2005).
4. Engström J och Lundmark L. *Att leda för hälsa. En fallstudie ur ledningens perspektiv av Telge Rent AB: s förändringsarbete för minskad sjukfrånvaro och ökad effektivitet rörande yrkesgruppen lokalvårdare*. C-uppsats, Karlstads universitet (2006).
5. Norberg J, Svensson N, Vidavic J. *Städares syn på arbetsmiljö och åtgärder för att få ned sjukfrånvaron på Telge Rent*. Psykologiska Institutionen Stockholms universitet (2006).
6. Kvale S. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur (1997).
7. Vingård E, Waldenström M, Bengtsson F, Svartengren M, Ekenvall L, Ahlberg G. *Hälsa och framtid-delstudie 4*. Utgiven av Arbets- och miljömedicin, Karolinska Institutet, Uppsala universitet och Stockholms läns landsting (2007).