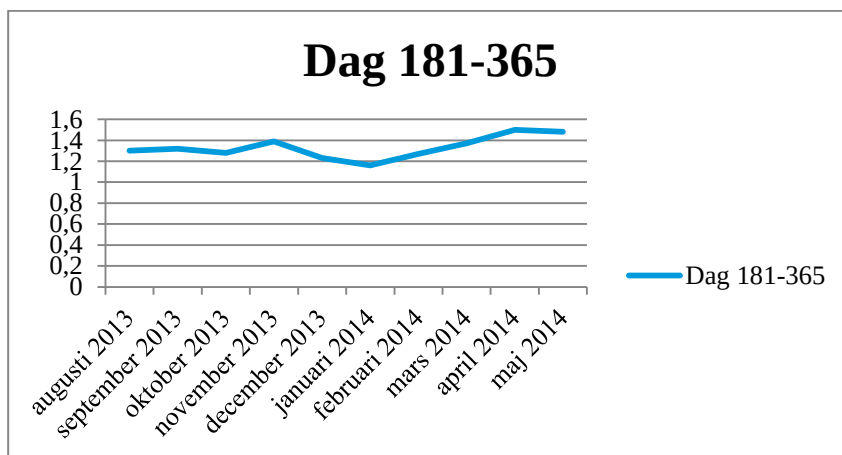


Stockholm stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten



Analys orsaker till frånvaro dag 181-365

Inom avdelningarna Äldre & Funktionsnedsättning samt Förskola har mer än hälften av de långtidssjukskrivna diagnoser där arbetsförmågan är nedsatt pga. fysisk sjukdom. Inom Individ & Familj är det ca en tredjedel. Inom de två förstnämnda avdelningarna har ca 20 % multipla diagnoser, dvs. både fysiska och psykiska diagnoser. Inom Individ & Familj förekommer stressrelaterad sjukdom i något högre utsträckning än övriga avdelningar. I dessa fall har förhållandena på arbetsplatsen utretts, åtgärder har vidtagits där nödvändigt.

Vår bedömning är att detta också till viss del handlar om medarbetare med stor ansvars känsla för jobbet i kombination med funktionen av myndighetsutövning vilket kan ge en upplevelse av inskränkt egenkontroll som skapar psykisk påfrestning för den enskilde.

Uppföljning korttidssjukfrånvaron och vidtagna åtgärder

HR följer upp förvaltningens frånvarostatistik månatligen och har under våren 2014 identifierat ett antal enheter inom verksamheterna, där korttidssjukfrånvaron är högre än genomsnittet.

Kartläggning på individ, grupp och organisationsnivå har genomförts av chef tillsammans med HR på respektive enhet och handlingsplaner har tagits fram. Förutom handlingsplan för varje individ och stödinsatser med hjälp av företagshälsovården, har bl a gruppsamtal/fokusgrupper för hälsa startats liksom ett särskilt utvecklingsarbete med fokus på kommunikation, öppenhet och trivsel.

HR genomför uppföljning med respektive enhetschef varje, eller varannan, månad. Dessa rehab-uppföljningar är stöd och styrning för att utredningar angående behov av rehab-insatser görs i ett tidigt skede för varje medarbetare med hög korttidssjukfrånvaro.

I vår interna rutin ingår att chefer ska hålla ett samtal med medarbetare som är sjuka tre eller fler tillfällen under de senaste sex månaderna. Samtalsmall för dessa samtal finns som stöd och kvalitetssäkring. Genom dessa tidiga samtal kan medarbetaren snabbt få stöd att söka hjälp för sina besvär och diskutera lösningar på arbetsplatsen i stället för att riskera att falla in i en långtidssjukskrivning.

Vidtagna åtgärder för att säkerställa att sjukfrånvaron hanteras i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess

Stadens rehabiliteringsprocess har förankrats i organisationen genom utbildning för cheferna, dialog i chefsgrupperna med stöd av HR, information till medarbetare om rutiner, samt operativt stöd till chefer i utredning och rehabilitering.

Information och förankring av rutiner kring sjukfrånvaro och rehabilitering för våra medarbetare kommer ske i ännu mer utsträckning under hösten 2014.

Som stöd för cheferna har HR utvecklat verktygen för rehabiliteringsprocessen, genom att förtydliga mallar och stöddokument och tillgängliggjort sjukstatistik för enhetscheferna.

HR har uppföljning med respektive enhet varje-varannan månad gällande aktuella sjuktal, både korttids- och långtidssjukfrånvaro, där respektive chef har operativt stöd från HR i enskilda ärenden.

Förbokade mötes där sjukskriven medarbetare, ansvarig chef, HR, Försäkringskassa och företagshälsovård deltar.

Säkerställa god arbetsmiljö, såväl psykosocial som fysisk och ta fram aktiviteter som omfattar både hälsofrämjande och förebyggande arbete

Vi arbetar för att främja hälsa på flera sätt, medarbetare ges stöd i form av handledning, vi satsar på olika sätt för att stödja och utveckla chefernas ledarskap.

Utöver det systematiska arbetsmiljöarbetet och utvecklingsarbete genom strukturerat arbete med medarbetarenkätens resultat, pågår insatser för att främja hälsa och stärka det som gynnar hälsosamma arbetsplatser.

För att identifiera vilka faktorer som kan främja hälsa intervjuade HR-enheten under april 2013 chefer inom två av våra enheter med låg sjukfrånvaro, dels inom Individ & Familj dels inom avdelning Förskola. De faktorer som lyftes fram som viktiga för hälsa och välmående var följande: ansvar, arbetsklimat, delaktighet, ledarskap, gemensam plattform, synlig ledning och ansvarstagande medarbetare. I enlighet med detta har ledningsstrukturen tydliggjorts, gällande ansvar och befogenheter och arbetet har fortsatt med ökad delaktighet och ansvar i medarbetarrollen på olika sätt, bl.a. genom tydligare medarbetaråtaganden kopplade till VP-processen.

Hälsofrämjande insatser utöver detta är t ex hälsoworkshops, visionsworkshops, temaluncher om arbetsmiljö inom enheten Barn & Ungdom. Vårt friskvårdserbjudande har också utökats under 2014 med stressgrupper, löp-grupper, stavgång, fler rabatterade träningskort, hälsoundersökningar, prova på-träning, körsång och körsång.