



Handläggare
Ida Hagerum
Telefon: 08-508 033 73

Till
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Svar på Remiss om motion om minskning av de höga sjuktagen inom stadens verksamheter

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har tagit del av förslaget om att ge kommunstyrelsen i uppdrag att sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stads verksamheter ska minska med två procentenheter från nuvarande höga nivå fram till 2019.

Förvaltningens bedömning är att det är ett ambitiöst förslag. Inom Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har ett antal insatser bidragit till att hålla nere sjukfrånvaron 2015 mer än staden i genomsnitt mot den trend med ökad sjukfrånvaro som syns i hela riket.

Förvaltningen har arbetat strukturerat med förebyggande, främjande och rehabiliterande insatser. Ohälsotalen är en alltjämt prioriterad fråga i Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings samtliga verksamheter. Förvaltningen bedömer det ändå svårt att uppnå det föreslagna målet, enbart genom åtgärder som förvaltningen förfogar över. Detta utifrån analyser från bland andra "Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi" vid Finansdepartementet samt Försäkringskassan.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts vid HR-avdelningen.

Ärendet

Remissvar gällande motion av Anna König Jerlmyr, Dennis Wedin och Markus Nordström (M) om minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter. Dnr: 106-601/2016. Ärendet är remitterat från RVIII Äldre och personalroteln.

Förvaltningens synpunkter och bedömning

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har tagit del av förslaget om att ge kommunstyrelsen i uppdrag att sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stads verksamheter ska minska med två procentenheter från nuvarande höga nivå fram till 2019. Förvaltningens bedömning är att det är ett ambitiöst förslag. Ohälsotalen är en prioriterad fråga i Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings samtliga verksamheter. De förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatserna i förvaltningen är tydliga och välplanerade.

Förvaltningen bedömer det som svårt att uppnå det föreslagna målet, enbart genom åtgärder som förvaltningen förfogar över. Detta utifrån analyser från bland andra "Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi" vid Finansdepartementet som i rapporten ESO 2016:2 visat på att de ökade sjukskrivningarna i riket inte per automatik beror på sämre hälsa eller arbetsmiljö, utan mer beror på andra faktorer.

Försäkringskassan skriver dessutom i sin prognos i november 2015 om regeringens mål att gå från ett sjukpenningtal på 10,3 till 9 dagar 2020. Försäkringskassan bedömer att inget tyder på att ökningen av sjukfrånvaron som pågått sedan 2010 är på väg att brytas. Försäkringskassans prognos pekar istället på att sjukpenningtalet 2020 hamnar kring 13 dagar.

Inom Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har ett antal insatser bidragit till att hålla nere sjukfrånvaron 2015 mer än staden i genomsnitt mot den trend med ökad sjukfrånvaro som syns i hela riket. Förvaltningen har arbetat strukturerat med förebyggande, främjande och rehabiliterande insatser enligt följande:

För att förebygga ohälsa har förvaltningens utarbetat särskilda stöd och verktyg till cheferna för att säkerställa hög kvalitet i det

systematiska arbetsmiljöarbetet. Insatser kopplade till social och organisatorisk arbetsmiljö har bland annat handlat om en särskild utbildningsinsats kring hot och våld för berörda enheter.

Flera enheter har utökat chefstätheten och inrättat samordnartjänster eller mentorer vilket bedöms förebygga ohälsosam psykosocial arbetsmiljö hos medarbetarna.

Förvaltningen har tillhandahållit stresshanteringskurser för medarbetare samt även chefsworkshop om ledarskap som främjar hållbar organisatorisk och social arbetsmiljö.

Förvaltningen genomför årligen utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete där chefer och skyddsombud genomgår utbildningen tillsammans för att främja ökad samverkan i arbetsmiljöarbetet.

En viktig del i förvaltningens förebyggande och hälsofrämjande arbete är ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

Förvaltningens medarbetarprogram är en genomgripande utbildningsinsats som omfattar samtliga verksamheter och ger verktyg för medarbetarna att var och en kunna utveckla ett aktivt medarbetarskap.

Ledar- och medarbetarskap, med delaktighet i verksamhetsplanering och nära dialog mellan chef och medarbetare borgar för god förståelse för uppdraget. Detta utgör grundförutsättningen för engagemang och möjlighet att som medarbetare kunna påverka den egna arbetssituationen likaväl som arbetsgivaren i och med detta på bästa sätt kan ta tillvara den enskildes kompetens och arbetsförmåga, även i perioder när dessa är försvagade.

Som en del i förvaltningens hälsoförebyggande arbete har också s.k. Arbetsplatsnära stöd anlitats, alltsedan 2014 då Försäkringskassan började erbjuda detta för arbetsgivare. Dessa insatser har både handlat om att förebygga risk för insjuknande samt vid pågående sjukdom öka arbetstagarens möjligheter att återgå i arbete genom tidiga och anpassade åtgärder.

Ett viktigt verktyg för att sänka sjukfrånvaron är stadens rehabiliteringsprocess som är väl förankrad i förvaltningens verksamheter, genom årlig rehabiliteringsutbildning för chefer och månatlig uppföljning av aktuell sjukfrånvaro samt genomgång av rehabiliteringsplaner där enhetschefer och HR deltar. Cheferna

håller s.k. Tidiga samtal med medarbetare som uppvisar tecken på ohälsa. Syftet är att utreda behov av exempelvis arbetsanpassning, extra stöd i arbetet eller andra tidiga insatser och på så vis undvika ökad ohälsa och sjukskrivning.

Särskilda insatser kopplade till medarbetare som drabbats av ohälsa handlar om ett aktivt arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering, där förvaltningen utvecklat ett strukturerat och nära samarbete med Företagshälsovården som är en viktig resurs både vid arbetsförmågebedömningar och i planering kring exempelvis arbetsanpassningar. Företagsläkaren är schemalagd på förvaltningshuset två gånger i månaden.

För medarbetare som på grund av långvarig ohälsa befinner sig långt ifrån möjligheten att återgå i sitt arbete erbjuder förvaltningen särskilda insatser så som exempelvis stöd till omställning.

Sjukfrånvaron är ett prioriterat område inom förvaltningens samtliga avdelningar.

Christina Heglert
Stadsdelsdirektör

Petra Kron Forsling
HR-chef

Bilagor

1. Angående motion om minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter, Dnr: 110-389/2016.