

**Handläggare**  
Albin Lindström  
Telefon: 08-508 47 998

**Till**  
Arbetsmarknadsnämnden  
den 21 april 2020

**Ärende 4**

## Yttrande över remiss av "Motion om en mer likvärdig friskvård"

*Remiss från kommunstyrelsen Dnr KS 2020/129*

### Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

Karina Uddén  
arbetsmarknadsdirektör

Karin Eriksson-Bech  
utvecklingschef

Jónína Gísladóttir  
HR-chef

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat ärendet *Motion om en mer likvärdig friskvård (2020/129)*, av Karin Wanngård (S), till arbetsmarknadsnämnden för yttrande. I motionen föreslås att kommunstyrelsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv gör en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i stadens verksamheter och i översynen särskilt genomlyser omotiverade skillnader. I motionen föreslås vidare att kommunstyrelsen utifrån ovanstående översyn föreslår åtgärder för att förstärka friskvården i stadens verksamheter och med särskilt fokus på verksamheter med stora behov och idag liten förmån.

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att friskvård är en angelägen fråga för Stockholms stad, som en del av en god arbetsmiljö, för att stävja sjukfrånvaro samt som en del av erbjudandet för att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen anser vidare att varje verksamhet bör kunna anpassa friskvårdserbjudandet och insatserna utifrån de förutsättningar och behov som råder i respektive

verksamhet. Det kan trots det finnas ett värde i större likriktning, för att framstå som *en* arbetsgivare.

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen har till arbetsmarknadsnämnden remitterat motion (2020/129) av Karin Wanngård (S) om En mer likvärdig friskvård. Remisstiden sträcker sig fram till den 28 april 2020. Motionen har även skickats som remiss till ett flertal nämnder, bolag och fackförbund.

### **Ärendet**

I motionen beskrivs friskvårdens roll i arbetsmiljöarbetet, för att stävja sjukfrånvaron och i arbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt beskrivs skillnader i hur friskvårdsbidraget och friskvårdstimmen är utformad i staden. Stadens verksamheter är olika till sin karaktär och har olika förutsättningar. Respektive verksamhet bestämmer själv vilken friskvård de erbjuder sina medarbetare utifrån verksamhetens och medarbetarnas förutsättningar och behov.

Det konstateras att stadsdelsförvaltningarna har ett mindre generöst friskvårdsbidrag än fackförvaltningarna (undantaget socialförvaltningen och äldreförvaltningen). En översyn föreslås utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att kunna klargöra omotiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att dessa förstärks i verksamheter med stora behov.

I motionen föreslås att kommunstyrelsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv gör en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i stadens verksamheter och i översynen särskilt genomlyser omotiverade skillnader. I motionen föreslås vidare att kommunstyrelsen utifrån ovanstående översyn föreslår åtgärder för att förstärka friskvården i stadens verksamheter och med särskilt fokus på verksamheter med stora behov och idag liten förmån.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom utvecklings- och utredningsstaben vid arbetsmarknadsförvaltningen.

### **Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter och förslag**

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att friskvård är en angelägen fråga för Stockholms stad, som en del av en god arbetsmiljö, för att stävja sjukfrånvaro samt som en del av erbjudandet för att vara en attraktiv arbetsgivare. Facknämnderna, stadsdelsnämnderna och bolagen har varierande verksamheter, olika förutsättningar och

behov. Förvaltningen anser att varje verksamhet bör kunna göra vissa Anpassningar av friskvårdserbudandet och insatserna utifrån de förutsättningar och behov som råder i respektive verksamhet.

Kommunfullmäktige har fastställt mål för att verksamheter, inom ramen för sina uppdrag, ska kunna verka som attraktiv arbetsgivare och erbjuda väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv, ur såväl arbetsmiljö- som jämställdhetsperspektiv. Resurser kan behöva användas på olika sätt för att stärka och utveckla det hälsofrämjande arbetet i verksamheterna. Ibland handlar det inte om traditionell friskvård utan om helt andra saker, som att arbeta med delaktighet, inflytande och en sund arbetsmiljö.

Frågan om friskvård och hur erbjudandet ser ut i olika delar av stadens verksamheter är intressant och bör lyftas med jämna mellanrum för att kunna identifiera behov, utnyttjande och vilka möjligheter som finns inom respektive fackförvaltning, stadsdelsförvaltning eller bolag.

Arbetsmarknadsförvaltningen använder sedan januari 2020 en upphandlad portal för all hantering av friskvårdsbidrag. En sådan tjänst underlättar framtagning av statistik kring nyttjande av friskvård och ger möjlighet att bättre utvärdera insatserna och se eventuell påverkan på till exempel lång- och korttidssjukfrånvaro.

Förslag som skulle kunna skapa en större likvärdighet inom staden och stärka bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare är att till exempel sätta en lägstanivå för friskvårdsbidrag samt att försöka utjämna skillnaderna mellan fackförvaltningar samt stadsdelsförvaltningarna sinsemellan för att på så sätt skapa en större likhet mellan stadens förvaltningar.

Till sist bör poängteras att det alltid är den enskilde medarbetaren som är ytterst ansvarig för sin egen hälsa. Chefens ansvar omfattar att ge sitt aktiva stöd till friskvård och uppmuntra personalen att utnyttja tillgängliga aktiviteter.

Arbetsmarknadsnämnden föreslås hänvisa till detta tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

---

## Bilaga

### 1. Motion om en mer likvärdig friskvård