

20**Till
Hässelby-Vällingby
stadsdelsnämnd
2016-02-04**

Skrivelse angående ökad sjukfrånvaro

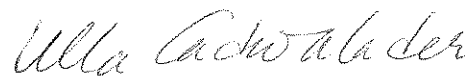
Svar på skrivelse från Bo Arkelsten m fl (M)

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på skrivelsen.



Ulla Thorslund
stadsdelsdirektör



Ulla Cadwalader
avdelningschef

Sammanfattning

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 26 november 2015 inkom en skrivelse från (M) angående stadens och förvaltningens ökande sjukfrånvaro. Förvaltningen redovisar vilka insatser som vidtagits och kommer att vidtas och redovisar sjukfrånvaron fördelad per verksamhet.

Bilaga: Skrivelse från Bo Arkelsten m fl (M).

Ärendets beredning

Detta ärende har utarbetats inom personalavdelningen.

Ärendet

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 26 november 2015, inkom skrivelse från Bo Arkelsten m fl (M) angående stadens och förvaltningens ökande sjukfrånvaro. Skriftställaren konstaterar med oro att sjukfrånvaron ökat i stadsdelsförvaltningen under 2015 och att årsmålet för sjukfrånvaron inte kommer att uppnås. Särskilt oroväckande ses den starka ökningen av kvinnors sjukfrånvaro vara. I skrivelsen ombeds förvaltningen utreda vilka insatser som vidtagits och kommer att vidtas för att sänka sjukfrånvaron samt vilka åtgärder som vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron. Förvaltningen ombeds också redovisa hur sjukfrånvaron är fördelad inom de olika verksamheterna.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen delar skriftställarens oro för den ökande sjukfrånvaron. Eftersom kvinnors sjukfrånvaro är den som ökar mest får detta särskilda konsekvenser för en arbetsgivare som Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning med drygt 87 procent kvinnliga medarbetare. Den ökande sjukfrånvaron är ett generellt problem i staden och i hela landet. Förutom att kvinnors sjukfrånvaro har ökat särskilt mycket så har sjukfrånvaron även gått ner i åldrarna och andelen psykiska diagnoser utgör nu cirka 30 procent i förvaltningen.

Analysen av frånvaroorsaker visar att bland de individer som är frånvarande på grund av psykisk ohälsa har orsakerna ofta med privatlivet att göra. Vidare visar analysen att många långtidsfrånvarande har svårare fysiska sjukdomar som kräver medicinsk behandling och/ eller medicinsk rehabilitering innan återgång i ordinarie arbete är möjlig. Några inväntar besked om operation och några beslut om varaktig sjukersättning. För samtliga långtidsfrånvarande finns handlingsplaner framtagna i samarbete med företagshälsovården och Försäkringskassan.

Att stoppa den negativa utvecklingen av sjukfrånvaron är en angelägenhet för hela förvaltningen. Kontinuitet bland personalen ute i verksamheterna är en grundförutsättning för att kunna erbjuda en verksamhet med högsta kvalitet.

För att sänka sjukfrånvaron och/eller hindra en fortsatt ökning arbetar förvaltningen strukturerat med såväl promotiva, preventiva som

rehabiliterande insatser. Arbetetsinsatserna redovisas kontinuerligt i tertiärrapporter och verksamhetsberättelse och nedan ges en sammanfattning och exempel på förvaltningens arbete.

Förvaltningens tvärprofessionella stödteam följer och analyserar månadsvis kort- och långtidssjukfrånvaron tillsammans med förvaltnings- och avdelningsledningar och beslutar om åtgärder. Alla enheter tar fram såväl hälso- som sjukfrånvaroplaner utifrån sina specifika förutsättningar och dessa följs regelbundet upp med stöd av HR-konsult. Årets uppföljningar visar att enheterna arbetar aktivt utifrån sina planer. Föreläsningar om stress och positiv psykologi, arbete med hygienrutiner, noggrannare rutiner för rekrytering och introduktion och anställning av fasta vikarier är axplock ur enheternas planer för att öka frisknärvaron och minska sjukfrånvaron. Förvaltningen erbjuder olika motions-, dans- och yogapass på geografiskt spridda platser i stadsdelen dit alla medarbetare är välkomna.

Under våren 2015 startade ett projekt med schemalagd friskvård på arbetstid inom fyra enheter. De deltagande enheterna har fått lämna önskemål om aktiviteter och har därefter erbjudits gyminstruktör, lättgymna, mindfulness och stresshantering liksom olika föreläsningar om hälsa och kost. Resultat av projektet redovisas i samband med förvaltningens verksamhetsberättelse.

Förvaltningen har och fortsätter med ett nära samarbete med företagshälsovården. Antalet möten med företagshälsovården för individuppföljningar ökades under våren och bedömningssamtal med företagssköterska erbjuds medarbetare med upprepad korttidssjukfrånvaro.

Alla medarbetare erbjuds ett kostnadsfritt personalstöd som de kan vända sig till anonymt med såväl privata som arbetsrelaterade frågor. Specialister inom områden som psykologi, beteendevetenskap, arbetsrätt, ekonomi och juridik besvarar inkomna frågor.

Då såväl behoven som förutsättningarna ser olika ut från verksamhet till verksamhet kommer större vikt under 2016 att läggas vid enheternas egna önskemål och initiativ. Särskilda pengar har avsatts som enheterna kan "eska" för de egna aktiviteterna.

Parallellt med olika friskvårds- och hälsoinsatser pågår verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete enligt årshjulet för samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete. En särskild partsammansatt grupp är tillsatt för att hantera aktuella arbetsmiljöfrågor. Därtill finns det även en särskild chefsgrupp som arbetar med att hitta nya

infallsvinklar i sjukfrånvaroarbetet. Båda dessa grupper kommer fortsätta sitt arbete under 2016. Avslutssamtal genomförs kontinuerligt för att fånga upp avgångsorsaker. Fokus i samtalen ligger på det som i arbetet går att påverka och förändra. Analys av medarbetarenkät och riktade psykosociala arbetsmiljöenkäter vid behov är andra sätt att komma åt och förbättra faktorer i arbetsmiljön som har påverkan på sjukfrånvaron. Personalomsättningen följs upp två gånger per år.

Nedan redovisas sjukfrånvaron för respektive verksamhet. Siffrorna avser november månad 2015.

Verksamhet	Total sjukfrånvaro i %	Korttidsfrånvaro i %
Individ och familj	7,70 %	1,66 %
Äldreomsorg	7,97 %	2,34 %
Funktionsnedsättning	9,46 %	1,44 %
Förskola	8,68 %	2,76 %
Förvaltningen totalt	8,15 %	2,34 %

Sammanfattningsvis kan sägas att förvaltningen ser allvarligt på den ökande sjukfrånvaron och arbetar intensivt på flera olika nivåer för att stoppa den negativa utvecklingen. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att det finns många olika faktorer i en individs livssituation som påverkar den fysiska och psykiska hälsan. Förvaltningen som arbetsgivare måste därför fortsätta *fokusera/rikta* sina insatser på det som i arbetet är möjligt att påverka och förbättra.

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på skrivelsen.

Hässelby/Vällingby SDN
2015-11-26

Dnr. A.3.....-421.....2015

Skrivelse om ökad sjukfrånvaro

Bo Arkelsten m.fl. (M)

Årsmålet för indikatorn sjukfrånvaro uppfylls inte och bedöms inte uppfyllas under året. Sjukfrånvaron har under året ökat från 7,39 procent i juli 2014 till 8,07 procent i juli 2015. Både den korta och långa sjukfrånvaron har ökat och den största ökningen har skett dag 1-14 och dag 91-365. Sjukfrånvaron i alla stadsdelsförvaltningar har under samma period ökat från 6,88 procent till 7,80 procent. Staden som helhet har ökat från 5,72 procent till 6,47 procent.

Den rödgrönrosa majoriteten har som mål att Stockholms stad ska vara en bra arbetsgivare. Därför är det beklämmande att i tertialrapporteringen kunna läsa att den totala sjukfrånvaron har ökat under det rödgrönrosa styret av staden.

Det är ett generellt problem i staden: sjukfrånvaron har ökat i samtliga nämnder och i samtliga redovisade grupper, men särskilt oroväckande är den starka ökningen av kvinnors sjukfrånvaro. Inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv är detta en oerhört viktig fråga. Att den rödgrönrosa majoriteten då helt saknar svar på hur denna utveckling ska vändas är djupt beklagligt. Återigen blir det tydligt att det bakom den högstämda retoriken är helt tomt på konkreta politiska förslag.

Vi vill därför att förvaltningen utreder:

1. Vilka insatser har vidtagits och kommer att vidtas för att få ned sjukfrånvaron inom stadsdelens verksamheter?
2. Vilka åtgärder har vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron för stadsdelen?
3. Hur ser sjukfrånvaron ut fördelad på verksamheterna?

