

Handläggare
Ida Hagerum
Telefon: 08-508 033 73**Till**
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Svar på skrivelse om sjukfrånvaro i Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden lämnar svar på skrivelsen i enlighet med tjänsteutlåtandet.

Christina Heglert
StadsdelsdirektörPetra Kron Forsling
Avdelningschef

Sammanfattning

Förvaltningen har svarat på inkommen skrivelse från Ole-Jörgen Persson m.fl. (M) och Bengt Porseby (L) angående sjukfrånvaro inom stadsdelens verksamheter.

Förvaltningen arbetar strukturerat med förebyggande, främjande och rehabiliterande insatser. Förvaltningen har en tydlig styrning och uppföljning av arbetet med sjukfrånvaro. Spånga-Tensta var en av fyra stadsdelsförvaltningar som hade en lägre sjukfrånvaro december 2015 jämfört med december 2014. Förvaltningen uppnådde årsmålet (1,85 %) för 2015 gällande korttidssjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är fortsatt ett prioriterat område inom förvaltningens samtliga avdelningar.

Ärendet

Vid nämndens sammanträde den 26 november 2015 fick förvaltningen i uppdrag att bereda inkommen skrivelse angående sjukskrivningar inom stadsdelsförvaltningen och återkomma med en redogörelse om detta utifrån följande frågeställningar:

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?

Ärendets beredning

Ärendets har beretts vid HR-avdelningen.

Förvaltningens synpunkter

1. Vilka insatser har vidtagits och kommer att vidtas för att få ned sjukfrånvaron inom stadsdelens verksamheter?

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 större utbildningsinsats kring hot och våld för berörda enheter. Flera enheter har utökat chefstätheten och inrättat samordnartjänster eller mentorer vilket bedöms förebygga stress och ohälsosam psykosocial arbetsmiljö hos medarbetarna. Förvaltningen har tillhandahållit stresshanteringskurser för medarbetare under 2014 och 2015 samt även genomfört en separat chefsworkshop om ledarskap som främjar hållbara arbetsplatser och förebygger stress.

Ett viktigt verktyg för att få ned 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, enligt tydliga riktlinjer. 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.

Företagsläkaren är schemalagd på förvaltningshuset två gånger i månaden. För medarbetare som pga. långvarig ohälsa befinner sig långt ifrån möjligheten att återgå i sitt arbete erbjuder förvaltningen särskilda insatser så som exempelvis stöd till omställning.

Förvaltningen analyserar sjukfrånvaron kontinuerligt, både övergripande och på individnivå och har i detta arbete konstaterat att ett antal medarbetare befinner sig i en komplex hälsosituation som kommer fordra extraordinära insatser. Ett särskilt riktat arbete med denna målgrupp kommer ske under 2016.

2. Vilka åtgärder har vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron för stadsdelen?

Förvaltningen har en tydlig styrning och uppföljning av arbetet med sjukfrånvaro, på avdelnings-, enhets och individnivå. HR sammanställer och analyserar sjukfrånvarostatistik månadsvis för respektive avdelning samt genomför s.k. rehabiliteringsuppföljning månatligen med respektive enhetschef. Syftet med uppföljningen är att säkerställa effektiva och tydliga rehabiliteringsplaner i varje enskilt ärende samt att kontinuerligt analysera orsaker och konsekvenser sjukfrånvaron har på verksamheten samt planera och följa upp åtgärder. Uppföljningen innefattar såväl långtidssjuka medarbetare som medarbetare med upprepade korttidssjukfrånvaro.

Sjukfrånvarons konsekvenser för verksamheten är komplexa. Utöver den psykiska anspänningen som kan drabba kollegor när någon i arbetsgruppen drabbas av sjukdom ser vi att rehabiliteringen i många fall kräver betydande insatser på arbetsplatsen för att anpassa arbetsuppgifter och i övrigt stödja i den drabbade medarbetaren. Detta ställer särskilda krav på ledarskapet och innebär också många gånger en extra arbetsinsats för kollegorna i arbetsgruppen.

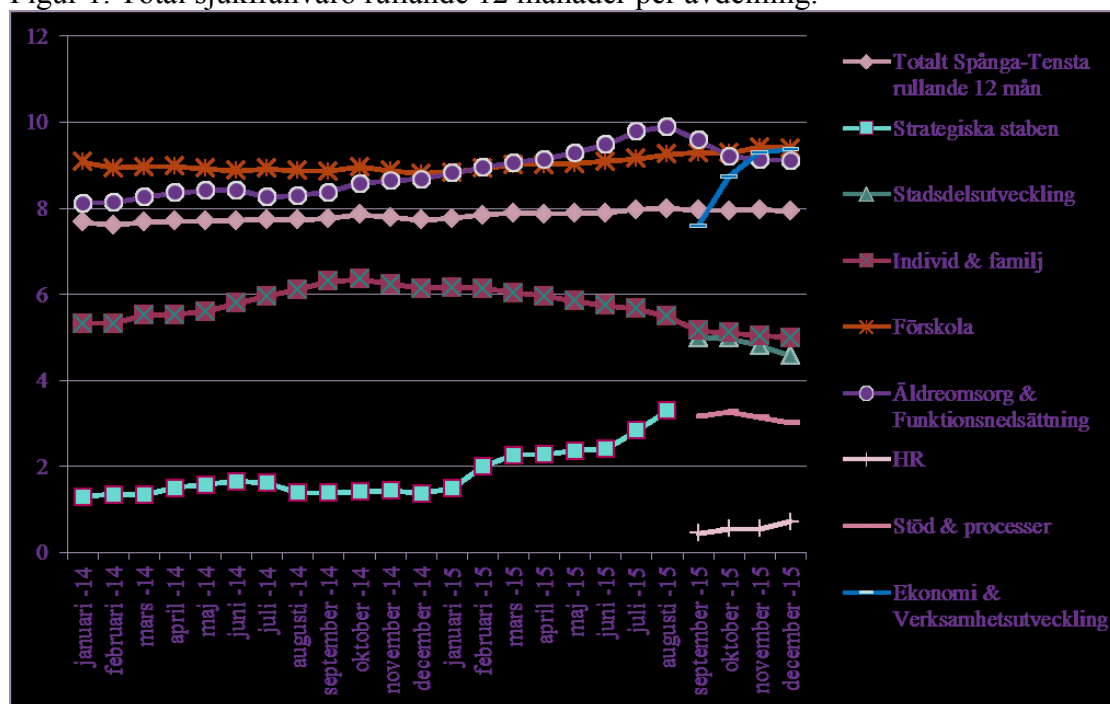
Långsiktiga konsekvenser för verksamheterna blir också svårigheter med kompetensförsörjning, då sjukskrivna medarbetare ersätts med vikarier. Det är ofta en utmaning för verksamheterna att attrahera kompetens till dessa vikariat som många gånger blir korta anställningar men med möjlighet till förlängning beroende på hur den sjukskrivnes medicinska rehabilitering fortskrider.

Konsekvenser för verksamheten när det gäller korttidssjukfrånvaro handlar ofta om att denna typ av frånvaro är tillfällig och oförutsedd och därför påverkar kontinuiteten i verksamheten och ställer högre krav på kollegor att träda in i kollegans ställe med kort varsel. En betydande konsekvens för verksamheten är i övrigt de ekonomiska, där korttidssjukfrånvaron står för den stora kostnaden för arbetsgivaren.

Sjukfrånvaron är fortsatt ett prioriterat område inom förvaltningens samtliga avdelningar.

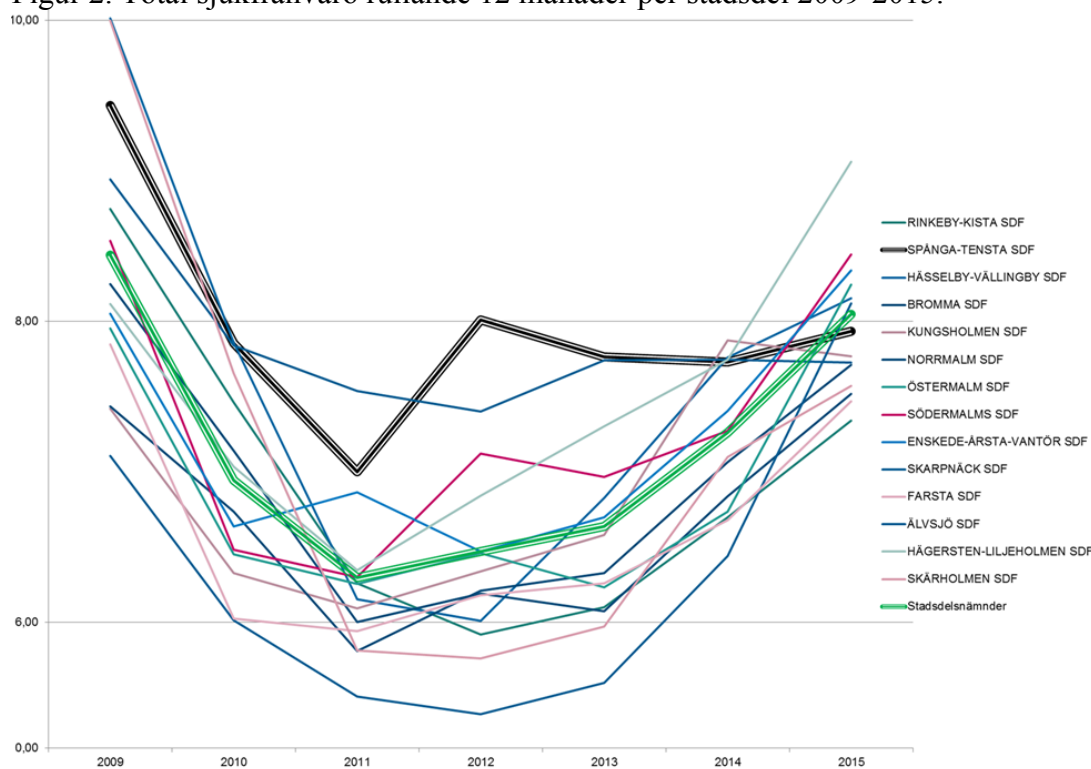
3. Hur ser sjukfrånvaron ut fördelad på verksamheterna?

Figur 1. Total sjukfrånvaro rullande 12 månader per avdelning.

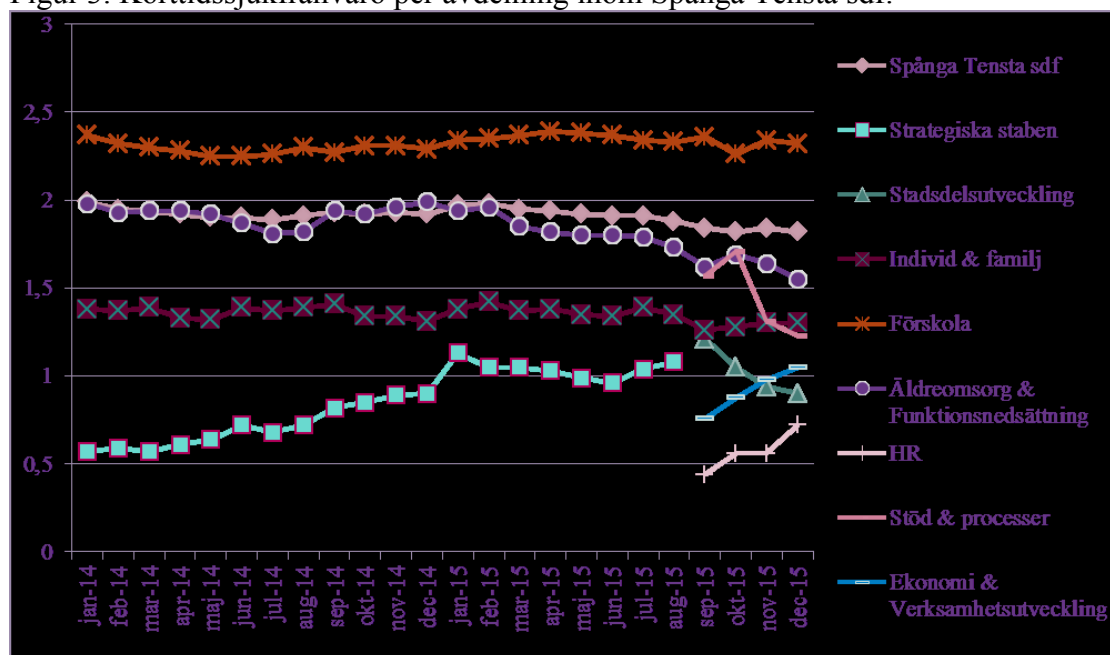


Spånga-Tensta var en av fyra stadsdelsförvaltningar som sänkte den totala sjukfrånvaron i årets sista mätning. Spånga-Tensta var också en av fyra stadsdelsförvaltningar som hade en lägre sjukfrånvaro december 2015 jämfört med december 2014.

Figur 2. Total sjukfrånvaro rullande 12 månader per stadsdel 2009-2015.

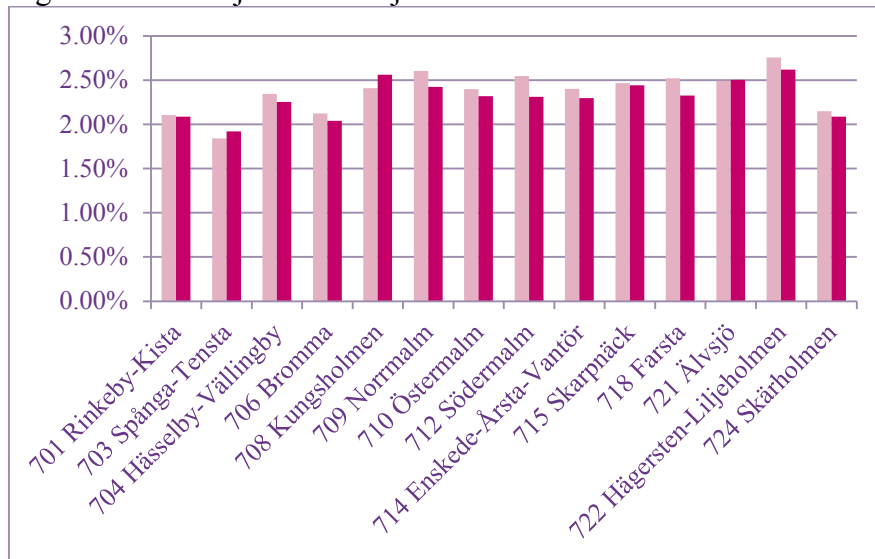


Figur 3. Korttidssjukfrånvaro per avdelning inom Spånga Tensta sdf.



Förvaltningen uppnådde årsmålet (1,85 %) för 2015 gällande korttidssjukfrånvaron, genom 1,82 % per 31 december 2015.

Figur 4. Korttidssjukfrånvaro jämförelse stadsdelar.



Bilagor:

Skrivelse från Ole-Jörgen Persson m.fl. (M) och Bengt Porseby (L).