



Handläggare: Gunilla Sivander  
Telefon: 08-508 18 021

Till  
Farsta stadsdelsnämnd  
2010-09-30

## **Ansökan hos Svenska ESF-rådet om utvecklingsmedel till projektet ”Verksamhet och hälsa”**

### **Förslag till beslut**

1. Farsta stadsdelsnämnd ansöker tillsammans med kommunstyrelsen i Stockholm hos Svenska ESF-rådet om utvecklingsmedel om 23 647 236 kronor enligt föreliggande tjänsteutlåtande.
2. Omedelbar justering.

Ulla Thorslund  
stadsdelsdirektör

Lena Rabe  
avdelningschef

### **Sammanfattning**

Farsta stadsdelsförvaltning har utifrån en tidigare genomförd förstudie nu utarbetat en ansökan till Svenska ESF-rådet om utvecklingsmedel till ett tvåårigt projekt kallat ”Verksamhet och hälsa”. Målsättningen med projektet är att skapa effektiva, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Projektet planeras genomföras tillsammans med stadsdelsnämnderna Skarpnäck, Hässelby-Vällingby, Spånga-Tensta och Rinkeby-Kista samt Upplands Väsby kommun. Personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret i Stockholm föreslås vara projektägare tillsammans med Farsta stadsdelsförvaltning, och därmed ansvara för den övergripande projektledningen och samordningen.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden tillsammans med kommunstyrelsen i Stockholm ansöker hos Svenska ESF-rådet om utvecklingsmedel om 23 647 236 kronor för att kunna genomföra projektet.

## Ärendets beredning

Tjänsteutlåtandet har utarbetats inom avdelningen för planering, strategi och service vid Farsta stadsdelsförvaltning, i samverkan med övriga involverade förvaltningar i Stockholm och Upplands Väsby.

## Bakgrund

Farsta stadsdelsförvaltning har utifrån en tidigare genomförd förstudie nu utarbetat en ansökan till Svenska ESF-rådet om utvecklingsmedel till ett tvåårigt projekt kallat ”Verksamhet och hälsa”. Målsättningen med projektet är att skapa effektiva, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Projektet planeras genomföras tillsammans med stadsdelsnämnderna Skarpnäck, Hässelby-Vällingby, Spånga-Tensta och Rinkeby-Kista samt Upplands Väsby kommun. Personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret i Stockholm föreslås vara projektägare tillsammans med Farsta stadsdelsförvaltning, och därmed ansvara för den övergripande projektledningen och samordningen.

Tillsammans med bland annat företagshälsovården arbetar Stockholms stad intensivt med att sänka sjukfrånvaron bland stadens anställda. Arbetet, som i första hand har varit inriktat på rehabiliterande insatser och gällt både den korta och långa sjukfrånvaron, har medfört att sjukskrivningstalen sänkts, speciellt beträffande antalet långa sjukskrivningar. I takt med att antalet sjukskrivningar minskar ges möjlighet att arbeta förebyggande för att minimera nyinsjuknanden och nya långtidssjukskrivningar.

För att trygga den framtida personalförsörjningen måste ett hälsosamt arbetsliv främjas där anställda kan arbeta med bibehållen hälsa över lång tid. Trots att ohälsan och sjukskrivningarna har minskat de senaste åren är de fortsatt höga, med stora kostnader för samhället och individen. Det gäller arbetslivet i stort, men framför allt inom kommunal sektor och kvinnodominerade branscher som skola, vård och omsorg<sup>1</sup>. Sjukförsäkringens nya regler ställer dessutom krav på förnyade och mer strukturerade arbetsformer mellan arbetsgivare, försäkringskassan och företagshälsovård samt i vissa fall arbetsförmedlingen. De nya reglerna kräver också ett snabbare agerande från inblandade parter.

I likhet med många andra kommuner är sjukfrånvaron i Stockholm och Upplands Väsby högst inom äldreomsorg och förskola. Detta är särskilt bekymmersamt med tanke på att just dessa verksamheter enligt undersökningar har och/eller kommer få svårt att rekrytera personal med adekvat utbildning. Den kartläggning av sjukfrånvaron som genomfördes under förprojekteringen visar att förskoleverk-

---

<sup>1</sup> Regional Plan Stockholm, Framtidsutredningen 2009

samheten toppar i antalet anställda med ofta förekommande sjukfrånvaro, fyra tillfällen eller fler under en sexmånaders period. Om man ser till all samlad sjukfrånvaro är det dock äldreomsorgen som uppvisar de högsta sjuktalen.

Att skapa hälsosamma arbetsplatser är en strategiskt viktig fråga för att säkra framtida personalbehov, men även för att höja kvaliteten och effektiviteten i verksamheten. Är personalen frisk ökar kontinuiteten och brukarna får bättre service. Att utveckla arbetsplatsen till att vara en stödjande miljö som främjar hälsa innebär att man också inkluderar och integrerar strukturella insatser i arbetet. Man bör till exempel arbeta på individ-, grupp- och organisationsnivå samtidigt. Det gäller att se det hälsofrämjande arbetet som en process, det vill säga något som startar, fortsätter och ständigt utvecklas.

### **Resultat från förprojekteringen**

2009-2010 genomförde Farsta stadsdelsnämnd tillsammans med Skarpnäcks stadsdelsnämnd en förstudie för att undersöka möjligheten att genomföra ett mer omfattande projekt om hälsosamma arbetsplatser. Förstudien finansierades av Svenska ESF-rådet, den statliga myndighet som har till uppgift att förvalta EU:s Socialfond och Integrationsfond i Sverige. Under arbetets gång anslöt även de instanser som nu är aktuella i denna ansökan.

Olika forskningsstudier visar att begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är faktorer som är viktiga i ett hälsoperspektiv. Miljöer där människor finns i ett tydligt sammanhang med möjlighet att påverka, känna sig sedda och behövda och där det finns tillit mellan chef och medarbetare, har en positiv inverkan på medarbetares arbetstillfredsställelse och därmed hälsa.

Denna bild bekräftades under förstudien av fokusgrupper bestående av anställda och chefer inom förskolan och äldreomsorgen. Resultatet visade på ett behov hos medarbetare av en tydligare förståelse för uppdrag och sammanhang, såväl i arbetsgruppens som i den enskilde medarbetarens individuella åtaganden. Arbetslaget har behov av att göra en gemensam tolkning av de i verksamhetsplanen fastställda målen och att bryta ner dem till att bli konkreta i det vardagliga arbetet. Dessutom efterfrågas en gemensam syn vad gäller prioriteringen av mål och arbetsuppgifter. Med detta följer behov av att utveckla medarbetarnas medverkan i uppföljningsarbetet.

Underlaget från förstudien styrker tidigare erfarenheter och bidrar till kunskap om vad verksamheterna ytterligare behöver utveckla för att kunna öka förutsättningarna för medarbetare att få en större förståelse för helheten, att ta ett större ansvar och få möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter.

Under 2010 prövar förvaltningen ett arbetssätt i ett pilotprojekt, finansierat av AFA försäkring, med syfte att utveckla en effektiv och hälsosam arbetsplats genom ett ökat individuellt ansvarstagande och inflytande. Metoden bygger på att verksamheten beskrivs så vardagsnära som möjligt och att medarbetare ska känna en trygghet i vilka krav och förväntningar som ställs från uppdragsgivare och brukare på både medarbetare och chefer. Erfarenheter från detta pilotprojekt kommer att byggas in i projektet "Verksamhet och hälsa".

### **Beskrivning av projektet "Verksamhet och hälsa"**

Projektets målgrupp är medarbetare och chefer inom Farsta, Skarpnäck, Hässelby-Vällingby, Spånga-Tensta och Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltningar samt i Upplands Väsby.

Då sjukfrånvaron i Stockholm stad och Uppland Väsby är högst inom förskolan och äldreomsorgen, kommer målgruppen i projektet i första hand bestå av medarbetare och arbetslag inom dessa verksamheter. Cirka 900 anställda beräknas delta under projektets tvåårsperiod och urvalet av de verksamheter som ska ingå i genomförandet baseras på den kartläggning som genomförts i förstudien.

Organisatoriskt kommer projektet att bestå av sex delprojekt som bedrivs inom de fem deltagande stadsdelsförvaltningarna och i Upplands Väsby, med vardera cirka 150 deltagare. Personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret i Stockholm föreslås vara projektägare tillsammans med Farsta stadsdelsförvaltning, som ansvarar för den övergripande projektledningen och samordningen av projektet.

Inom projektet "Verksamhet och Hälsa" ska medarbetare och chefer i Stockholm stad och Upplands Väsby pröva och vidareutveckla arbetsmetodik och former för målstyrning, ända ut på grupp- och individnivå. Modellen består av en huvudmetod och tre stödinsatser (chefsstöd, fördjupat metodstöd för dåligt fungerande arbetsplatser samt arbetslivsutveckling/karriärväxling).

Huvudmetoden, som ska prövas och utvecklas under projekttiden, innehåller ett stegvis arbetssätt för att bryta ner enheternas mer övergripande mål och åtaganden till daglig verksamhet i form av aktivitetsmål. Dessa mål följs upp i arbetslaget tillsammans med chefen vid regelbundna täta träffar, så kallade resultatdialoger, för att skapa en direkt återkoppling på det utförda arbetet kopplat till målen. Det nya arbetssättet ställer stora krav på ledarnas förmåga att kommunicera mål, åtaganden och budget med medarbetarna.

Förutom att metoden bidrar till ständig förbättring och lärande i arbetet blir enskilda medarbetares individuella utvecklingsbehov tydliga. Det handlar om allt från stressproblem, brist på motivation, fysiska och/eller psykiska problem eller att kompetensen inte räcker till. Även behovet av organisatoriska förändringar och chefers utvecklingsbehov kan synliggöras. Kompletterande kompetensutvecklingsinsatser på individnivå kommer därför att tillhandahållas. Genom att utveckla förmågan till ökat individuellt inflytande och ansvarstagande för chefer, arbetsgrupper och medarbetare antas sjukfrånvaron minska, arbetsmiljön förbättras och verksamhetens effektivitet och resultat öka – det vill säga ökad kvalitet och medborgarnytta.

De medverkande arbetsplatserna inleder projektet med en fördjupad kartläggning av sjukfrånvaromönstret. Vid behov görs individuella handlingsplaner för medarbetare med kontinuerlig uppföljning i samverkan med Företagshälsovården.

Att kontinuerligt arbeta med tillgänglighetsaspekten och få mer kunskap om olika funktionsnedsättningar är en viktig del i genomförandet, inte minst på grund av att det kan vara en orsak bakom sjukfrånvaro. Dessa personer ska få stöd i att kartlägga och reflektera över orsakerna, vilket kan handla om olika fysiska och psykiska funktionsnedsättningar eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Kompetensutvecklingsinsatser kommer därför att erbjudas chefer i att utforma ett tydligt arbetssätt som kan förstärka och på vissa områden komplettera den gemensamma rehabiliteringsprocessen.

Genom att utveckla möjlighet och förmåga till ökat inflytande och ansvarstagande för medarbetare och arbetsgrupper antas sjukfrånvaron minska, arbetsmiljön förbättras och verksamheternas effektivitet och resultat öka.

Projektets inriktning är därför att arbeta med faktorer och orsaker som vidmakthåller hälsa och det friska bland medarbetarna. Genom individuell ansvarstagande kan också ledarskapets förutsättningar stärkas i riktning mot ett mer strategiskt och kvalitativt ledarskap.

### **Förvaltningens förslag**

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden tillsammans med kommunstyrelsen i Stockholm ansöker hos Svenska ESF-rådet om utvecklingsmedel om 23 647 236 kronor enligt föreliggande tjänsteutlåtande.

Övriga involverade stadsdelsnämnder samt Upplands Väsby kommer på motsvarande sätt att föreslås fatta beslut om att medverka i projektet, under förutsättning att ESF-rådet beviljar medel för genomförande.



## **Bilagor**

1. Projektbeskrivning "Verksamhet och Hälsa"
2. Organisationskiss