

Handläggare:
Sara Feinberg, 08-508 29 097

Till
Finansroteln

Motion (2014:2) om likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Svar på remiss från Finansroteln (Dnr 201-128-2014).

Sammanfattning

Koncernledningen anser, i likhet med dotterbolagen, att friskvård är en angelägen fråga för staden, som en del av en god arbetsmiljö, för att stävja sjukfrånvaro samt som en del av erbjudandet för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bolagen, stadsdelsnämnderna och facknämnderna har varierande verksamheter, olika förutsättningar och behov. Koncernledningen instämmer med dotterbolagen att varje verksamhet ska kunna anpassa friskvårdserbjudandet och insatserna utifrån de förutsättningar och behov som råder.

Koncernledningen anser att kommunfullmäktige redan har fastställt mål för att verksamheter, inom ramen för sina uppdrag, ska kunna verka som en attraktiv arbetsgivare och erbjuda väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv, ur såväl arbetsmiljö- som jämställdhetsperspektiv. Sammanfattningsvis anser koncernledningen att Ann-Margarethe Livhs motion bör avslås i enlighet med vad som anförs ovan.

Ärendet

Finansroteln har remitterat "*Motion (2014:2) om likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag*" till bland annat Stockholms Stadshus AB. Stockholms Stadshus AB har i sin tur remitterat vidare till samtliga dotterbolag. Nedan följer en redovisning av bolagens remissvar i huvudsak. Remissvaren i sin helhet återfinns i bilagorna. Stadsteatern, S:t Erik Försäkring och S:t Erik Livförsäkring har inga synpunkter på motionen.

I motionen föreslår Ann-Margarethe Livh (V) att kommunfullmäktige beslutar om att se över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag och att i den mån förmånerna ska kunna variera lägga ett förslag som är motiverat utifrån arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

I motionen anføres att erbjudanden om friskvård är en del av stadens arbete med att skapa en god arbetsmiljö, men att förmånerna varierar starkt mellan olika förvaltningar och bolag. I motionen anges att subventioner av motionskort kan variera mellan 600 kr och 5000 kr per år, beroende på var anställningen finns. Vidare anføres att de högsta förmånerna finns i bolag och fackförvaltningar och de lägsta i stadsdelsförvaltningar.

Underremiss

Svenska Bostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Svenska Bostäder delar motionärens syn på att friskvård är en angelägen fråga för staden och hälsoarbetet är också en prioriterad fråga inom Svenska Bostäder, som ett led i ett vara en säker och sund arbetsplats.

Friskvård är en del i hälsoarbetet. För att ge alla medarbetare möjlighet till friskvård, utifrån var och ens individuella förutsättningar, behov och önskemål, har bolaget valt att ge ett friskvårdsbidrag. Friskvårdsbidraget nyttjas av två tredjedelar av våra medarbetare, vilket påvisar att denna form av friskvård är rätt för Svenska Bostäder.

Svenska Bostäder anser att det är viktigt att anpassa friskvårdserbjudandet utifrån såväl verksamhet som yrkeskategori, då behoven och förutsättningarna är olika. I detta ligger också när friskvårdsaktiviteten sker, under arbetstid, efter arbetstid eller under helger.

Friskvårdsförmåner samt övriga förmåner varierar mellan olika verksamheter och branscher. För att, i konkurrens med andra fastighetsbolag kunna attrahera medarbetare med rätt kompetens är det viktigt att kunna anpassa såväl villkor som övriga förmåner.

Svenska Bostäder anser att varje verksamhet ska kunna anpassa friskvårdserbjudandet utifrån de specifika förutsättningar som gäller för den enskilda verksamheten (*bilaga 1*).

Familjebostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Familjebostäder följer stadens personalpolicy och erbjuder medarbetarna goda möjligheter till olika friskvårdsaktiviteter. Familjebostäder instämmer i att vissa yrkeskategorier är mer utsatta och behöver riktade insatser beroende på yrkeskategori. Förutsättningarna kan vara mycket olika beroende på tillgång till lokaler och enskilda medarbetares engagemang. Aktiviteterna måste anpassas till verksamheternas art och yrkeskategori, för att det ska finnas aktiviteter som passar för alla.

Det är viktigt att satsa på ett aktivt hälsoarbete utifrån de olika yrkeskategoriernas behov, därför har bolaget bland annat satsat på vara en hälsodiplomerad arbetsplats. Familjebostäder har flera hälsoinspiratörer ute i verksamheten, medarbetare som är särskilt engagerade i bolagets hälsoarbete och finnas som stöd till cheferna. Hälsoinspiratörerna ska inspirera sina arbetskamrater till goda vanor och ta en aktiv roll i bolagets hälsoarbete. Exempel på aktiviteter som arrangeras av hälsoinspiratörerna är stavgång, cykelturer, lunchpromenader, löpträning, stegtävling, massage, Våruset, guidad tur i Nationalparken m.m.

Familjebostäder investerar i och satsar på olika hälsofrämjande åtgärder men mycket bygger på medarbetarnas egna engagemang och initiativ.

Familjebostäder instämmer med Ann-Margarethe Livh om vikten av att staden främjar hälsa och kontinuitet i verksamheternas arbetsmiljöarbete och erbjuder medarbetarna bra hälsoförmåner. Bolaget anser vidare det viktigt att kunna anpassa erbjudanden om friskvård utifrån respektive förvaltnings och bolags verksamhet (*bilaga 2*).

Micasas remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Bolagen verkar i olika branscher och inom olika avtalsområden. De motionsförmåner som erbjuds är tillsammans med en mängd andra faktorer såsom lön, arbetstid etcetera viktiga konkurrensfaktorer (*bilaga 3*).

Stockholmshems remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholmshem har sedan lång tid haft en god friskvård för sina anställda, både för dem som har mer stillasittande arbeten och dem som har relativt tunga jobb. Bolaget erbjuder därför friskvård som passar de olika personalkategorierna. Stockholmshem har ingen friskvårdspeng men de anställda har bland annat god tillgång till välutrustade motionslokaler i anslutning till arbetsplatsen vilket också ger möjlighet till positiva kontakter mellan olika personalkategorier. En del friskvårdsförmåner har tillkommit på grund av fackliga krav där de anställda avstått från en del av lönen.

Stockholmshem anser sammanfattningsvis att bolagets friskvårdssatsningar är väl anpassade till den verksamhet som bedrivs. Bolaget har däremot inga synpunkter på friskvårdsbehoven i övriga delar av Stockholms stad (*bilaga 4*).

Bostadsförmedlingens remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Bostadsförmedlingen instämmer i att erbjudanden om friskvård är en viktig del i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Bolaget har haft höga sjuktal och arbetar därför aktivt med förebyggande friskvårdsarbete.

Bostadsförmedlingen tillämpar friskvårdstimme och har ett friskvårdsbidrag om maximalt 2500 kronor per medarbetare och år. Bolaget anordnar även utöver detta andra friskvårdsaktiviteter såsom stegtävlingar, friskvårdsföreläsningar och står för anmälningsavgifter i motionslopp för lag m.m. då Bostadsförmedlingen vill uppmuntra medarbetarna att motionera.

Bolaget anser att friskvårdsförmåner är ett viktigt verktyg i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Det är också en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Bolaget ser därför gärna att möjligheten att kunna använda detta verktyg och att anpassa förmånerna utifrån den enskilda verksamhetens förutsättningar finns kvar (*bilaga 5*).

SISAB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

SISAB konkurrerar med andra fastighetsbolag, företrädesvis utanför koncernen, om att vara en attraktiv arbetsgivare. Som arbetsgivare behöver bolaget därför anpassa de olika förmånerna efter vad som passar bäst för de yrkeskategorier som ska attraheras. Förmåner är heller inget statiskt utan måste kunna förändras över tid.

En annan faktor som talar emot likvärdighet är att bolagen och staden har flera olika kollektivavtal som reglerar olika perspektiv. Valet av arbetsgivarorganisation hänger nära samman med den verksamhet som bedrivs för att få ett kollektivavtal som är branschspecifikt anpassat.

Sammanfattningsvis delar bolaget motionärens synpunkter om att friskvård är en angelägen fråga för staden som en del i en god arbetsmiljö. SISAB förespråkar dock att förmånen utgår från och anpassas till varje bolags specifika behov (*bilaga 6*).

Stockholm Vattens remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholm Vatten har en låg sjukfrånvaro (2,2 % år 2013) trots en relativt hög medelålder och en, i många fall, tuff arbetsmiljö. Under många år har Stockholm Vatten satsat på en bra arbetsmiljö och aktivt följt upp hälsotillstånd, tillbud och arbetsskador. Utifrån detta har sedan beslut om olika satsningar på förebyggande åtgärder fattats.

Tidigare beslutade insatser har bland annat varit sådant som rört frukostvanor, massage och yoga. Senare insatser har utgått från hälsoprofilbedömningar där ändrad livsstil, funktionsträning samt vardagsmotion varit sådant som uppmuntrats. För närvarande undersöks även möjligheten till ”träning på recept” för att fånga upp de som har störst behov av att förbättra sin hälsa och klara av ett långt yrkesliv.

Stockholm Vattens medarbetare har rätt till en friskvårdstimme per vecka, tillgång till små gym ute på verken, vissa organiserade träningsgrupper, möjlighet att köpa subventionerat simhallskort på staden simhallar samt en mindre rabatt på ”Friskis & Svettis”. Utöver detta anordnar Stockholm Vattens idrottsförening vissa aktiviteter.

Bolaget håller med motionären i att friskvårdsförmåner bör kunna variera utifrån ett arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv men tror att en likriktning för anställda i förvaltningar och bolag kan leda till en förskjutning från riktade insatser för de som har störst behov av träning/förbättrad livsstil till mer generella insatser där man mest fångar upp de redan är aktiva (*bilaga 7*).

Stockholms Hamns remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholms Hamn har länge arbetat aktivt med hälso- och friskvårdsarbete, något som bland annat bidragit till en låg sjukfrånvaro i bolaget. Hälso- och friskvårdsarbetet fokuserar på främjande, förebyggande och rehabiliterande insatser för att öka medvetenheten hos varje medarbetare att utveckla och bibehålla sin fysiska, mentala och sociala hälsa.

Generellt bör hälso- och friskvårdsarbete ses som en långsiktig investering för en organisation, snarare än en kortsiktig kostnad. Har en organisation möjlighet att prioritera hälsofrämjande åtgärder betalar det sig i längden i form av bl.a. lägre sjukfrånvaro och mer produktiv personalstyrka. Vidare kan erbjudande om hälso- och friskvård vara en förmån som en potentiell framtida anställd väger in i valet av ny arbetsplats. Vad som anses vara en attraktiv arbetsplats varierar naturligtvis från individ till individ, men hälso- och friskvård, möjligheten till kompetensutveckling och löneläge är exempel på komponenter som ofta tas hänsyn till. Att en organisation har

möjlighet att erbjuda denna typ av förmån kan alltså vara viktigt i den hårda konkurrensen om personal.

Bolagen, förvaltningarna och facknämnderna i Stockholms stad ser väldigt olika ut och har olika förutsättningar och behov. Därmed bör dessa ha friheten och möjligheten att anpassa hälso- och friskvården utefter sina egna förutsättningar. En mer likvärdig friskvård inom Stockholms stad skulle kunna innebära att vissa förvaltningar och bolag behöver förändra sitt hälso- och friskvårdsarbete. Stockholms Hamn bedömer att detta riskerar att leda till negativa konsekvenser för dessa förvaltningar och bolag. Om istället de förvaltningar och bolag som idag endast kan erbjuda begränsad hälso- och friskvård skulle få möjligheten att utöka det arbetet skulle det gynna såväl personalen som organisationen (*bilaga 8*).

Stokabs remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stokab har under flera år arbetat målmedvetet med hälsofrämjande aktiviteter, som ett led i att skapa en god fysisk och social arbetsmiljö. Resultatet av arbetet visar sig i ett medskapandeindex på 84 och att företagets sjukfrånvaro de senaste 4 åren varit under 3 %.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som är lagstadgat utgår från den specifika verksamheten där chefer, medarbetare och lokala arbetstagarorganisationer samverkar för en god arbetsmiljö. Utgångspunkten är att undersöka eventuella arbetsmiljörisker för att åtgärda dessa. Organisationer som dessutom har hälsofrämjande som strategi kompletterar SAM. Utgångspunkten är att individen med stöd från arbetsgivaren ges förutsättningar att öka sin kunskap och förståelse om vad som påverkar hälsan negativt respektive positivt. En medarbetare som tar ansvar för sin hälsa kan fatta egna beslut och vidta de åtgärder som behövs oaktat vilka förmåner som erbjuds. De organisationer som har hälsa som en del av sin strategi kommer att anpassa sina erbjudanden till de enskilda individernas behov och därmed åstadkomma avsevärt högre effekt än vad stadövergripande centrala beslutade åtaganden kan leda till.

Stadens verksamheter är många gånger sinsemellan mycket olika till sin karaktär och bedrivs under vitt skilda förutsättningar. Stokabs uppfattning är därför att det är viktigt att beslut om friskvårdinsatser och andra typer av hälsofrämjande åtgärder tillåts fattas av respektive verksamhet utifrån såväl verksamhetens som den enskilda medarbetarens specifika förutsättningar och behov (*bilaga 9*).

Stockholm Parkerings remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Friskbefrämjande insatser är en naturlig led hos en ansvarsfull arbetsgivare. Stockholm Parkering ser därför positivt på den kartläggning som görs inom området. Bolaget vill dock påpeka svårigheten med gemensamma regler då förutsättningarna att nyttja friskvårdstimme varierar bl.a. beroende på hur hårt arbetstiden är styrd.

Stockholm Parkering anser att vissa delar av friskvården lämpar sig väl för samordnande insatser, exempelvis den subvention som finns i simhallarna. Andra delar är svårare att samordna då förutsättningarna mellan olika verksamheter skiljer sig. De friskbefrämjande insatserna är givetvis beroende av såväl de anställdas förutsättningar som de arbetsuppgifter de utför. Viktigt är även med särskilda insatser mot dem som

annars inte skulle ägna sig åt friskbefrämjande insatser. På Stockholm Parkering har bolaget sedan lång tid tillbaka en mycket aktiv fritidsförening där mycket av friskvårdssatsningarna kanaliseras genom. Detta upplevs fungera väl på Stockholm Parkering men är inte något som kan beordras fram där det inte finns.

Stockholm Parkerings bedömning är att det är viktigt att erbjuda friskvårdssatsningar som är anpassad utifrån personalens behov inom den verksamhet som bedrivs (*bilaga 10*).

SGA Fastigheters remissvar har i huvudsak följande lydelse:

De anställdas hälsa och arbetsmiljö är viktig. För SGA Fastigheter är ett aktivt hälso- och friskvårdsarbete prioriterat, och en del av förklaringen till bolagets låga sjukfrånvaro. Arbetet fokuserar både på att främja kunskap om hur varje medarbetare kan utveckla och bibehålla sin hälsa och på att stärka den fysiska hälsan, genom att uppmuntra olika former av fysisk aktivitet.

Stockholms stad är en stor och viktig arbetsgivare med ett brett spektrum av verksamheter med olika förutsättningar. Ett långsiktigt hälso- och friskvårdsarbete utifrån den specifika organisationens, eller arbetsplatsens, förutsättningar ger vinster i form av både bättre produktivitet och friskare medarbetare. Det är också en viktig del av att göra en arbetsplats attraktiv. Friskvårdsförmåner är en av flera anställningsförmåner som en arbetsgivare har möjlighet att erbjuda.

Stadens verksamheter har olika förutsättningar, vilket leder till skilda behov inom hälso- och friskvårdsarbetet. SGA Fastigheter förespråkar därför ett aktivt arbete med friskvård utifrån varje stadsdel, nämnd eller bolags specifika förutsättningar. Friskvårdsförmåner är vidare en del av den anställdes totala ersättningar och förmåner, som utöver lön inbegriper andra förmåner, möjlighet till kompetensutveckling, antal semesterdagar, arbetstid per vecka etc., vilket gör det svårt att diskutera likvärdigt friskvård inom staden isolerat (*bilaga 11*).

S:t Erik Markutvecklings remissvar har i huvudsak följande lydelse:

S:t Erik Markutveckling har fem anställda och erbjuder friskvård för anställda genom subvention av motionskort, upp till ett belopp motsvarande Skatteverkets tillåtna belopp för skattefri ersättning. Denna förmån har bedömts lämplig med hänsyn till karaktären på bolagets verksamhet.

Frågan om friskvård är en angelägen och viktig fråga i syfte att motverka sjukdom och ohälsa för stadens personal. Friskvårdssatsningar och friskvårdsförmåner bör ses ur ett helhetsperspektiv där såväl arbetsuppgifter som de ersättningar och förmåner som erbjuds till de anställda bedöms (*bilaga 12*).

SBR:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Det ligger i arbetsgivarens intresse och ansvar att värna för en god arbetsmiljö. Inom detta ansvar ligger även att lyfta fram fördelarna med friskvårdsaktiviteter inom olika ramar som mynnar ut i god och sund hälsa för medarbetarna.

SBR erbjuder sina medarbetare, förutom generella förmåner som t.ex. rabatterat simhallskort, möjlighet till en friskvårdstimme i veckan, ett motionsbidrag om 2000 kronor per år.

SBR har noterat att utnyttjandet av friskvårdstimmen är låg, vilket förklaras med att medarbetarna har ett aktivt yrkes- och privatliv. Många medarbetare reser i tjänsten och har oregelbundna arbetstider, vilket bidrar till att man inte har möjlighet att utnyttja friskvårdstimmen. Medarbetarna väljer att utöva sina friskvårdsaktiviteter utanför arbetstiden, d.v.s. under kvällar och helger, som passar bättre in i deras livsschema. Uttaget av motionsbidraget är desto större och uppskattas mycket. Medarbetarna kan med motionsbidraget välja den motionsform de själva önskar, inom ramen för vad som är tillåtet enligt Skatteverkets riktlinjer för subventionerad motion.

SBR har under flera år arbetat med att behålla den låga sjukfrånvaron (2 %) och avser att fortsätta arbeta vidare med friskvårdsinsatserna i nuvarande form. SBR har ingen möjlighet till att tillhandahålla motionshallar, lärarledda motionspass, tillgång till gym m.m.

SBRs inställning är att fortsätta erbjuda friskvårdsinsatser som ska gynna både medarbetaren och arbetsgivaren i form av god och sund hälsa, låg sjukfrånvaro, och som ska bidra till att stimulera till ett aktivt liv utifrån var och ens förutsättningar (*bilaga 13*).

Koncernledningens synpunkter

Kommunfullmäktige sätter målen för stadens verksamheter. Varje verksamhet fastställer sedan inriktningen för hur arbetet ska bedrivas i enlighet med målen. De ger förutsättningar för engagemang och delaktighet om hur den egna verksamheten ska utvecklas och förändras.

Enligt stadens personalpolicy är stadens mål för arbetsmiljön att förena väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Vidare är det fastställt i Stockholms stads budget att staden, som arbetsgivare, ska erbjuda villkor, som motsvarar de som finns på arbetsmarknaden i Stockholms län, så att staden kan attrahera välutbildade och kompetenta medarbetare samt värna om attraktiviteten på arbetsmarknaden för en rad olika yrken. Staden ska även fortsätta att arbeta kontinuerligt med att sänka sjukfrånvaron inom organisationen, där stadens medarbetares engagemang och delaktighet är en framgångsfaktor.

I årsredovisning 2013 för Stockholms stad konstateras att nämnder och bolag använder sig av olika arbetssätt på organisations-, grupp- och individnivå för att arbeta med bl.a. sjukfrånvaron.

Enligt Skatteverkets regler kan arbetsgivaren erbjuda sin personal skattefri personalvårdsförmån i form av motion och annan friskvård av enklare slag och mindre värde. Vad som är av mindre värde finns inte fastställt som belopp, men som exempel ryms ett vanligt årskort på gym inom definitionen.

Koncernledningen anser i likhet med dotterbolagen att friskvård är en angelägen fråga för staden som en del av en god arbetsmiljö, för att stävja sjukfrånvaro samt som en del av erbjudandet för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bolagen, stadsdelsnämnderna och facknämnderna har varierande verksamheter, olika förutsättningar och behov. Koncernledningen instämmer med dotterbolagen att varje verksamhet ska kunna anpassa friskvårdserbjudandet och insatserna utifrån de förutsättningar och behov som råder.

Koncernledningen anser att kommunfullmäktige redan 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. Sammanfattningsvis anser koncernledningen att Ann-Margarethe Livhs motion bör avslås i enlighet med vad som anförs ovan.

Per Blomstrand

Vice VD Stockholms Stadshus AB

Bilagor

1. Remissvar Svenska Bostäder
2. Remissvar Familjebostäder
3. Remissvar Micasa
4. Remissvar Stockholmshem
5. Remissvar Bostadsförmedlingen
6. Remissvar SISAB
7. Remissvar Stockholm Vatten
8. Remissvar Stockholms Hamn
9. Remissvar Stokab
10. Remissvar Stockholm Parkering
11. Remissvar SGA Fastigheter
12. Remissvar S:t Erik Markutveckling
13. Remissvar SBR



Yttrande över remiss: Likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Bakgrund

Ann-Margarethe Livh (v), har inkommit med motion ang införande av mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag.

Svenska Bostäder lämnar här synpunkter på ovanstående förslag.

Svenska Bostäders synpunkter

Svenska Bostäder delar motionärens syn på att friskvård är en angelägen fråga för staden och hälsoarbetet är också en prioriterad fråga inom Svenska Bostäder som ett led i ett vara en säker och sund arbetsplats.

Friskvård är en del i hälsoarbetet. För att ge alla medarbetare möjlighet till friskvård, utifrån var och ens individuella förutsättningar, behov och önskemål, har vi valt att ge ett friskvårdbidrag. Friskvårdsbidraget nyttjas av två tredjedelar av våra medarbetare, vilket påvisar att denna form av friskvård är rätt för Svenska Bostäder.

Svenska Bostäder anser att det är viktigt att anpassa friskvårdserbjudandet utifrån såväl verksamhet som yrkeskategori då behoven och förutsättningarna är olika. I detta ligger också när friskvårdsaktiviteten sker, under arbetstid, efter arbetstid eller under helger.

Friskvårdsförmåner samt övriga förmåner varierar mellan olika verksamheter och branscher. För att, i konkurrens med andra fastighetsbolag kunna attrahera medarbetare med rätt kompetens är det viktigt att kunna anpassa såväl villkor som övriga förmåner.

Svenska Bostäder anser att varje verksamhet ska kunna anpassa friskvårdserbjudandet utifrån de specifika förutsättningar som gäller för den enskilda verksamheten.

AB SVENSKA BOSTÄDER

Pelle Björklund
VD

Susanne Sagra Callemo
HR-chef



Svar på ”Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om likvärdig friskvård oberoende av anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag” (201-128/2014)

Sammanfattning

Ann-Margarethe Livh (V) redogör i motion till kommunfullmäktige, för olikheterna inom staden, förvaltningarna och bolagen avseende erbjudanden om friskvård. Familjebostäder instämmer med Ann-Margarethe Livh om vikten av att staden främjar hälsa och kontinuitet i verksamheternas arbetsmiljöarbete och erbjuder medarbetarna generösa hälsoförmåner. Bolaget anser vidare det viktigt att kunna anpassa erbjudanden om friskvård utifrån respektive förvaltnings och bolags verksamhet.

Bakgrund

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i motion att kommunfullmäktige tillsätter en utredning över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag och att i den mån förmånerna ska kunna variera lägga ett förslag som är motiverat utifrån arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv. I motionen redogör Ann-Margarethe Livh för de erbjudanden om friskvård som finns tillgängliga för medarbetarna inom stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag.

Familjebostäders synpunkter

Familjebostäder följer stadens personalpolicy och erbjuder medarbetarna goda möjligheter till olika friskvårdsaktiviteter.

Familjebostäder instämmer i att vissa yrkeskategorier är mer utsatta och behöver riktade insatser beroende på yrkeskategori.

Förutsättningarna kan vara mycket olika beroende på tillgång till lokaler och enskilda medarbetares engagemang. Aktiviteterna måste anpassas till verksamheternas art och yrkeskategori, för att det ska finnas aktiviteter som passar för alla.

Det är viktigt att satsa på ett aktivt hälsoarbete utifrån de olika yrkeskategoriernas behov. Därför har bolaget bland annat satsat på vara en hälsodiplomerad arbetsplats. Familjebostäder har flera hälsoinspiratörer ute i verksamheten, medarbetare som är särskilt engagerade i bolagets hälsoarbete och finnas som stöd till cheferna. Hälsoinspiratörerna ska inspirera sina arbetskamrater till goda vanor och ta en aktiv roll i bolagets hälsoarbete. Exempel på aktiviteter som arrangeras av hälsoinspiratörerna är stavgång, cykelturer, lunchpromenader, löpträning, stegtävling, massage, Våruset, guidad tur i Nationalparken m m.

Familjebostäder investerar i och satsar på olika hälsofrämjande åtgärder men mycket bygger på medarbetarnas egna engagemang och initiativ.

Familjebostäder instämmer med Ann-Margarethe Livh om vikten av att staden främjar hälsa och kontinuitet i verksamheternas arbetsmiljöarbete och erbjuder medarbetarna bra hälsoförmåner. Bolaget anser vidare det viktigt att kunna anpassa erbjudanden om friskvård utifrån respektive förvaltnings och bolags verksamhet.

Magdalena Bosson
VD



Svar på remiss avseende motion av Ann-Margarethe Livh (V) om likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Micasa Fastigheter har fått rubricerad underremiss från Stockholms Stadshus AB för yttrande senast den 11 april 2014.

Remissvaret kommer att anmälas i bolagets styrelse.

Bakgrund

I motionen framhålls att friskvårdsförmånerna ska vara så likvärdiga som möjligt, och därmed inte skilja sig så mycket som de gör idag mellan förvaltningar och bolag. Ann-Margrethe Livh (V) föreslår därför i sin motion att kommunfullmäktige ska besluta att se över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag och att i den mån förmånerna ska kunna variera lägga ett förslag som är motiverat utifrån arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

Micasa Fastigheters synpunkter

Micasa Fastigheter vill med anledning av remiss av motionen framföra följande. Bolagen verkar i olika branscher och inom olika avtalsområden. De motionsförmåner som erbjuds är tillsammans med en mängd andra faktorer såsom lön, arbetstid etcetera viktiga konkurrensfaktorer.

Med vänlig hälsning

Micasa Fastigheter i Stockholm AB

Annika Rapp

Remiss av Motion om likvärdig friskvård oberoende anställning dnr 201-128/2014

Som svar på rubricerad remiss får Stockholmshem lämna följande svar

Motionen

Ann-Margarethe Livh (V) framför i motionen att personalens friskvårdsförmåner varierar beroende på om man är anställd hos en stadsdelsförvaltning, fackförvaltning eller på ett bolag. Hon anser att friskvårdsförmånerna ska vara så likvärdiga som möjligt och i den mån förmånerna ska kunna variera ska det handla om att verksamheter med tuffare arbetsmiljö ska ha generösare friskvårdsförmåner.

Stockholmshems synpunkter

Stockholmshem har sedan lång tid haft en god friskvård för sina anställda, både för dem som har mer stillasittande arbeten och dem som har relativt tunga jobb. Vi erbjuder därför friskvård som passar våra olika personalkategorier. Bolaget har ingen friskvårdspeng men våra anställda har bland annat god tillgång till välutrustade motionslokaler i anslutning till arbetsplatsen vilket också ger möjlighet till positiva kontakter mellan olika personalkategorier. En del friskvårdsförmåner har tillkommit på grund av fackliga krav där de anställda avstått från en del av lönen.

Stockholmshem anser sammanfattningsvis att bolagets friskvårdssatsningar är väl anpassade till den verksamhet som bedrivs. Bolaget har däremot inga synpunkter på friskvårdsbehoven i övriga delar av Stockholms stad.

Med vänlig hälsning

AKTIEBOLAGET STOCKHOLMSHEM

Ingela Lindh

Remiss av motion om likvärdig friskvård oberoende av anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Ärendet

I en motion från den 27 januari 2014 föreslår Ann-Margarethe Livh (V) att kommunfullmäktige beslutar om att se över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag och att i den mån förmånerna ska kunna variera lägga ett förslag som är motiverat utifrån arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

I motionen anförs att erbjudanden om friskvård är en del av stadens arbete med att skapa en god arbetsmiljö men att förmånerna varierar starkt mellan olika förvaltningar och bolag. I motionen anges att subventioner av motionskort kan variera mellan 600 kr och 5000 kr per år beroende på var anställningen finns. Vidare anförs att de högsta förmånerna finns i bolag och fackförvaltningar och de lägsta i stadsdelsförvaltningar.

Stockholm Stadshus AB har remitterats motionen och i sin tur underremitterat ärendet till Bostadsförmedlingen för synpunkter senast den 11 april 2014. Detta yttrande har inte varit föremål för behandling i bolagets styrelse, men kommer att anmälas i efterhand.

Bostadsförmedlingens synpunkter

Bostadsförmedlingen instämmer i att erbjudanden om friskvård är en viktig del i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Bolaget har haft höga sjuktal och arbetar därför aktivt med förebyggande friskvårdsarbete.

Bostadsförmedlingen tillämpar friskvårdstimme och har ett friskvårdsbidrag om maximalt 2500 kronor per medarbetare och år. Bolaget anordnar även utöver detta andra friskvårdsaktiviteter såsom stegtävlingar, friskvårdsföreläsningar och står för anmälningsavgifter i motionslopp för lag m m då vi vill uppmuntra medarbetarna att motionera.

Bolaget anser att friskvårdsförmåner är ett viktigt verktyg i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Det är också en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Bolaget ser därför gärna att möjligheten att kunna använda detta verktyg och att anpassa förmånerna utifrån den enskilda verksamhetens förutsättningar finns kvar.

Lena Larsson Daag
VD



Skolfastigheter i Stockholm AB

Remiss av motion av Ann-Margarethe Livh (v) om likvärdig friskvård oberoende anställning

Rotel I har remitterat rubricerat ärende till koncernledningen för Stockholms Stadshus AB, som i sin tur som underremiss tillställt SISAB ärendet för besvarande.

SISAB:s huvuduppgift är att äga och förvalta stadens skolor och förskolor. Vi konkurrerar med andra fastighetsbolag, företrädesvis utanför koncernen, om att vara en attraktiv arbetsgivare. Som arbetsgivare behöver vi därför anpassa de olika förmånerna efter vad som passar bäst för de yrkeskategorier som ska attraheras. Förmåner är heller inget statiskt utan måste kunna förändras över tid.

En annan faktor som talar emot likvärdighet är att bolagen och staden har flera olika kollektivavtal som reglerar olika perspektiv. Valet av arbetsgivarorganisation hänger nära samman med den verksamhet som bedrivs för att få ett kollektivavtal som är branschspecifikt anpassat.

Sammanfattningsvis delar vi motionärens synpunkter om att friskvård är en angelägen fråga för staden som en del i en god arbetsmiljö. SISAB förespråkar dock att förmånen utgår från och anpassas till varje bolags specifika behov.

Med vänlig hälsning
SISAB, Skolfastigheter i Stockholm AB

Åsa Öttenius



Svar på underremiss från Stockholms Stadshus AB avseende ”Motion av Ann-Magrethe Livh (V) om likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag” (KS 201-128/2014)

I motionen föreslås att kommunfullmäktige beslutar att se över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag och att i den mån förmånerna ska kunna variera lägga ett förslag som är motiverat utifrån arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

Stockholm Vatten har en låg sjukfrånvaro (2,2 % år 2013) trots en relativt hög medelålder och en, i många fall, tuff arbetsmiljö. Under många år har Stockholm Vatten satsat på en bra arbetsmiljö och aktivt följt upp hälsotillstånd, tillbud och arbetsskador. Utifrån detta har sedan beslut om olika satsningar på förebyggande åtgärder fattats.

Tidigare beslutade insatser har bland annat varit sådant som rört frukostvanor, massage och yoga. Senare insatser har utgått från hälsoprofilbedömningar där ändrad livsstil, funktionsträning samt vardagsmotion varit sådant som uppmuntrats. För närvarande undersöks även möjligheten till ”träning på recept” för att fånga upp de som har störst behov av att förbättra sin hälsa och klara av ett långt yrkesliv.

Stockholm Vattens medarbetare har rätt till en friskvårdstimme per vecka, tillgång till små gym ute på verken, vissa organiserade träningsgrupper, möjlighet att köpa subventionerat simhallskort på staden simhallar samt en mindre rabatt på ”friskis & svettis”. Utöver detta anordnar Stockholm Vattens idrottsförening vissa aktiviteter.

Vi håller med motionären i att friskvårdsförmåner bör kunna variera utifrån ett arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv men tror att en likriktning för anställda i förvaltningar och bolag kan leda till en förskjutning från riktade insatser för de som har störst behov av träning/förbättrad livsstil till mer generella insatser där man mest fångar upp de redan är aktiva.

Stockholm Vatten har i övrigt inga synpunkter på det som framförs i motionen.

Gösta Lindh

Malin Warpare



Till Stockholms Hamn AB:s styrelse

Remiss av Motion om likvärdig friskvård oberoende anställning

Bakgrund

Stockholms Hamnar har 2014-02-14 tagit emot rubricerade remiss från Stockholms Stadshus AB för besvarande senast 2014-04-11. Remissen är en underremiss från finansroteln och har skickats ut till samtliga dotterbolag i Stockholms Stadshus AB.

Remissen utgörs av en motion från Ann-Margarethe Livh (V) och handlar om likvärdig friskvård oberoende av anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag. Ann-Margrethe Livh anför att friskvårdsförmåner, såsom friskvårdstimme eller subventionerade gym- och simhallskort m.m., varierar starkt mellan stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag. Vänsterpartiet anser att friskvårdsförmånerna istället bör vara så likvärdiga som möjligt. I motionen föreslås att kommunfullmäktige fattar beslut om att se över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda.

Stockholms Hamn AB:s synpunkter

Stockholms Hamnar har länge arbetat aktivt med hälso- och friskvårdsarbete, något som bland annat bidragit till en låg sjukfrånvaro i bolaget. Hälso- och friskvårdsarbetet fokuserar på främjande, förebyggande och rehabiliterande insatser för att öka medvetenheten hos varje medarbetare att utveckla och bibehålla sin fysiska, mentala och sociala hälsa.

Generellt bör hälso- och friskvårdsarbete ses som en långsiktig investering för en organisation, snarare än en kortsiktig kostnad. Har en organisation möjlighet att prioritera hälsofrämjande åtgärder betalar det sig i längden i form av bl.a. lägre sjukfrånvaro och mer produktiv personalstyrka. Vidare kan erbjudande om hälso- och friskvård vara en förmån som en potentiell framtida anställd väger in i valet av ny arbetsplats. Vad som anses vara en attraktiv arbetsplats varierar naturligtvis från individ till individ, men hälso- friskvård, möjligheten till kompetensutveckling och löneläge är exempel på komponenter som ofta tas hänsyn till. Att en organisation har möjlighet att erbjuda denna typ av förmån kan alltså vara viktigt i den hårda konkurrensen om personal.

Bolagen, förvaltningarna och facknämnderna i Stockholms stad ser väldigt olika ut och har olika förutsättningar och behov. Därmed bör dessa ha friheten och möjligheten att anpassa hälso- och friskvården utefter sina egna förutsättningar. En mer likvärdig

friskvård inom Stockholm stad skulle kunna innebära att vissa förvaltningar och bolag behöver förändra sitt hälso- och friskvårdsarbete. Stockholms Hamnar bedömer att detta riskerar att leda till negativa konsekvenser för dessa förvaltningar och bolag. Om istället de förvaltningar och bolag som idag endast kan erbjuda begränsad hälso- och friskvård skulle få möjligheten att utöka det arbetet skulle det gynna såväl personalen som organisationen.

Förslag

Styrelsen föreslås besluta

att som svar på remissen åberopa upprättat tjänsteutlåtande.

Stockholm den 24 mars 2014

Johan Castwall
VD

Mats Lundin
Chef Affärsstöd



Yttrande över motion från Ann-Margarethe Livh (V) om likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Stokab har under flera år arbetat målmedvetet med hälsofrämjande aktiviteter som ett led i att skapa en god fysisk och social arbetsmiljö. Resultatet av arbetet visar sig i ett medskapandeindex på 84 och att företagets sjukfrånvaro de senaste 4 åren varit under 3 %.

Dagens arbetsliv präglas av högt arbetstempot, mängder av information och intryck. Medarbetare förväntas vara ständigt tillgängliga och anpassningsbara, beredda att lösa problem och tänka kreativt. Utmaningen för organisationer och ledare är därför att skapa trygghet och meningsfullhet i arbetet. Människor som mår bra fysiskt och psykosocialt presterar bättre. Organisationer och ledare som kan göra mål och åtaganden begripliga samt hanterar medarbetarna som sin främsta resurs blir konkurrenskraftiga och framgångsrika.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som är lagstadgat utgår från den specifika verksamheten där chefer, medarbetare och lokala arbetstagarorganisationer samverkar för en god arbetsmiljö. Utgångspunkten är att undersöka eventuella arbetsmiljörisker för att åtgärda dessa. Organisationer som dessutom har hälsofrämjande som strategi kompletterar SAM. Utgångspunkten är att individen med stöd från arbetsgivaren ges förutsättningar att öka sin kunskap och förståelse om vad som påverkar hälsan negativt respektive positivt. En medarbetare som tar ansvar för sin hälsa kan fatta egna beslut och vidta de åtgärder som behövs oaktat vilka förmåner som erbjuds. Det organisationer som har hälsa som en del av sin strategi kommer att anpassa sina erbjudanden till de enskilda individernas behov och därmed åstadkomma avsevärt högre effekt än vad stadövergripande centrala beslutade åtaganden kan leda till.

Stadens verksamheter är många gånger sinsemellan mycket olika till sin karaktär och bedrivs under vitt skilda förutsättningar. Stokabs uppfattning är därför att det är viktigt att beslut om friskvårdinsatser och andra typer av hälsofrämjande åtgärder tillåts fattas av respektive verksamhet utifrån såväl verksamhetens som den enskilda medarbetarens specifika förutsättningar och behov.



Remissvar ”Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om likvärdig friskvård oberoende av anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag.

Stockholm Parkering mottog 2014-02-14 en underremiss från Stockholms Stadshus AB gällande ” Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om likvärdig friskvård oberoende av anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag, Dnr 214-128/2014.

Stockholm Parkering har valt att lämna följande synpunkter

Friskbefrämjande insatser är en naturlig led hos en ansvarsfull arbetsgivare. Stockholm Parkering ser därför positivt på den kartläggning som görs inom området. Bolaget vill dock påpeka svårigheten med gemensamma regler då förutsättningarna att nyttja friskvårdstimme varierar bl a beroende på hur hårt arbetstiden är styrd.

Stockholm Parkering anser att vissa delar av friskvården lämpar sig väl för samordnande insatser, exempelvis den subvention som finns i simhallarna. Andra delar är svårare att samordna då förutsättningarna mellan olika verksamheter skiljer sig. De friskbefrämjande insatserna är givetvis beroende av såväl de anställdas förutsättningar som de arbetsuppgifter de utför. Viktigt är även med särskilda insatser mot dem som annars inte skulle ägna sig åt friskbefrämjande insatser. På Stockholm Parkering har vi sedan lång tid tillbaka en mycket aktiv fritidsförening där mycket av friskvårdssatsningarna kanaliseras genom. Detta upplevs fungera väl på Stockholm Parkering men är inte något som kan beordras fram där det inte finns.

Stockholm Parkerings bedömning är att det är viktigt att erbjuda friskvårdssatsningar som är anpassad utifrån personalens behov inom den verksamhet som bedrivs.

Christian Rockberger
VD



Likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Remiss av motion (201-128/2014) från Ann-Margarethe Livh (V).

Bakgrund

Rotel I har remitterat aktuell remiss till koncernledningen. Koncernledningen har i sin tur skickat remissen till bland annat SGA Fastigheter med begäran om synpunkter kring vad som framförs i remissen.

Ärendet

Motionären konstaterar att erbjudande om friskvård ser olika i stadens stadsdelsnämnder, facknämnder och bolagen. Kommunfullmäktige föreslås besluta att se över möjligheterna att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner för stadens personal och att i den mån förmånerna ska tillåtas variera ska det vara motiverat utifrån ett arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts inom SGA Fastigheter.

SGA Fastigheters synpunkter och förslag

De anställdas hälsa och arbetsmiljö är viktig. För SGA Fastigheter AB är ett aktivt hälso- och friskvårdsarbete prioriterat, och en del av förklaringen till bolagets låga sjukfrånvaro. Arbetet fokuserar både på att främja kunskap om hur varje medarbetare kan utveckla och bibehålla sin hälsa och på att stärka den fysiska hälsan genom att uppmuntra olika former av fysik aktivitet.

Stockholms stad är en stor och viktig arbetsgivare med ett brett spektrum av verksamheter med olika förutsättningar. Ett långsiktigt hälso- och friskvårdsarbete utifrån den specifika organisationens, eller arbetsplatsens, förutsättningar ger vinster i form av både bättre produktivitet och friskare medarbetare. Det är också en viktig del av att göra en arbetsplats attraktiv. Friskvårdsförmåner är en av flera anställningsförmåner som en arbetsgivare har möjlighet att erbjuda.

Stadens verksamheter har olika förutsättningar, vilket leder till skilda behov inom hälso- och friskvårdsarbetet. SGA Fastigheter förespråkar därför ett aktivt arbete med friskvård utifrån varje stadsdel, nämnd eller bolags specifika förutsättningar. Friskvårdsförmåner är vidare en del av den anställdes totala ersättningar och förmåner, som utöver lön inbegriper andra förmåner, möjlighet till kompetensutveckling, antal

semesterdagar, arbetstid per vecka etc., vilket gör det svår att diskutera likvärdigt friskvård inom staden isolerat.

SGA Fastigheter AB

Mats Grönlund

Remissvar över ”Motion om likvärdig friskvård oberoende anställning”

Ann-Margrethe Liv (v) har i en motion föreslagit att kommunfullmäktige beslutar att se över möjligheterna att införa likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag. Rotel I har remitterat ärendet till koncernledningen och ärendet har av koncernledningen tillsänts S:t Erik Markutveckling för yttrande.

Ärendet

Ann-Margrethe Liv (v) har i en motion föreslagit att kommunfullmäktige beslutar att se över möjligheterna att införa likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag och att i den mån förmånerna ska kunna variera lägga ett förslag som är motiverat utifrån arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

Genomgång har gjorts av vilka förmåner som finns på stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag, och därvidlag konstateras att stadens subventioner av anställda motionskort, förutom generella förmåner och eventuell friskvårdstimme, kan variera mellan 600 kr och 5000 kr per år. De högsta förmånerna finns i bolag och fackförvaltningar och de lägsta i stadsdelsförvaltningar, men det finns också fackförvaltningar och bolag som bara har stadens generella förmåner eller friskvårdstimme.

I motionen anförs följande: ”Vänsterpartiet anser att friskvårdsförmånerna bör vara så likvärda som möjligt, och därmed inte skilja sig så mycket som de gör idag. I den som förmånerna ska kunna variera bör det vara genomtänkt och handla om att verksamheter med tuffare arbetsmiljöer ska kunna ha generösare friskvårdsförmåner för att främja hälsa och kontinuitet i verksamheten. Stadsdelsnämnderna bör alla kunna ha både friskvårdstimme och en subvention av årskort, eftersom det är där som det tunga vård- och omsorgsarbetet utförs. Det är extra viktigt med en mycket bra friskvård för vårdbiträden och undersköterskor som arbetar inom hemtjänsten och den övriga vården och omsorgen för äldre och personer med funktionsnedsättningar.”

Synpunkter

S:t Erik Markutveckling AB:s uppgift är att äga och förvalta fastigheter/aktier i fastighetsbolag i syfte att främja stadens förmögenhetsförvaltning och utveckling. Bolaget har fem anställda och erbjuder friskvård för anställda genom subvention av motionskort, upp till ett belopp motsvarande Skatteverkets tillåtna belopp för skattefri ersättning. Denna förmån har bedömts lämplig med hänsyn till karaktären på bolagets verksamhet.

Frågan om friskvård är en angelägen och viktig fråga i syfte att motverka sjukdom och ohälsa för stadens personal. Friskvårdssatsningar och friskvårdsförmåner bör ses ur ett helhetsperspektiv där såväl arbetsuppgifter som de ersättningar och förmåner som erbjuds till de anställda bedöms.

Bolaget har i övrigt inga synpunkter på motionen.

Marie Wallhammar,
VD

Svar på motion om Likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag

Stockholm Business Regions förslag till beslut

Stockholm Business Region överlämnar följande tjänsteutlåtande som svar på motion angående likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag.

Ärendet anmäls som ett kontorsyttrande på styrelsens sammanträde 20 maj 2014.

Olle Zetterberg

Sammanfattning

SBR kan konstatera att det föreligger olikheter i förvaltningars och bolagens tillämpning av friskvårdssatsningar. SBRs inställning är att erbjuda friskvårdsinsatser som ska gynna både medarbetaren och arbetsgivaren i form av god och sund hälsa, låg sjukfrånvaro, och som ska bidra till att stimulera medarbetarna till ett aktivt liv utifrån var och ens förutsättningar.

Ärendet

Stockholms Stadshus AB har till SBR översänt en underremiss gällande en motion om ”Likvärdig friskvård oberoende anställning i stadsdelsnämnd, facknämnd eller bolag”, ks dnr 201-128/2014. Svar på motionen ska vara Stockholms Stadshus AB tillhanda senast 11 april 2014.

Förslaget innebär att se över möjligheterna för att införa mer likvärdiga friskvårdsförmåner bland anställda i förvaltningar och bolag. En undersökning har gjorts bland stadens förvaltningar och bolag som visar på skillnader i såväl subventionerade motionskort som möjlighet till friskvårdstimme.

SBRs synpunkter

Det ligger i arbetsgivarens intresse och ansvar att värna för en god arbetsmiljö. Inom detta ansvar ligger även att lyfta fram fördelarna med friskvårdsaktiviteter inom olika ramar som mynnar ut i god och sund hälsa för medarbetarna.

SBR erbjuder sina medarbetare, förutom generella förmåner som t.ex. rabatterat simhallskort, möjlighet till en friskvårdstimme i veckan samt ett motionsbidrag om 2000 kronor per år.

SBR har noterat att utnyttjandet av friskvårdstimmen är låg, vilket förklaras med att medarbetarna har ett aktivt yrkes- och privatliv. Många medarbetare reser i tjänsten och har oregelbundna arbetstider, vilket bidrar till att man inte har möjlighet att utnyttja friskvårdstimmen. Medarbetarna väljer att utöva sina friskvårdsaktiviteter utanför arbetstiden, d.v.s under kvällar och helger, som passar bättre in i deras livsschema. Uttaget av motionsbidraget är desto större och uppskattas mycket. Medarbetarna kan med motionsbidraget välja den motionsform de själva önskar, inom ramen för vad som är tillåtet enligt Skatteverkets riktlinjer för subventionerad motion.

SBR har under flera år arbetat med att behålla den låga sjukfrånvaron (2 %) och avser att fortsätta arbeta vidare med friskvårdsinsatserna i nuvarande form. SBR har ingen möjlighet till att tillhandahålla motionshallar, lärarledda motionspass, tillgång till gym m.m.

SBRs inställning är att fortsätta erbjuda friskvårdsinsatser som ska gynna både medarbetaren och arbetsgivaren i form av god och sund hälsa, låg sjukfrånvaro, och som ska bidra till att stimulera till ett aktivt liv utifrån var och ens förutsättningar.