

Handläggare:
Lena Rabe
08 508 18 051

Till
Farsta stadsdelsnämnd
2016-02-04

Ökad sjukfrånvaro vid stadsdelsförvaltningen

Svar på skrivelse från M och L

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på en skrivelse från Moderaterna och Liberalerna (dåvarande Folkpartiet) om ökad sjukfrånvaro vid Farsta stadsdelsförvaltning.

Kerstin Sandström
stadsdelsdirektör

Lena Rabe
avdelningschef

Sammanfattning

I en skrivelse till stadsdelsnämnden tar Moderaterna och Liberalerna (dåvarande Folkpartiet) upp sjukfrånvaron vid stadsdelsförvaltningen. Partierna vill veta vad som gjorts och kommer att göras, dels för att få ner sjukfrånvaron, dels för att utreda de långsiktiga konsekvenser den får. De vill också veta hur stor sjukfrånvaron är i de olika verksamheterna.

Förvaltningen arbetar med ett hälsofrämjade ledarskap, arbetsmiljö, friskvård, rehabilitering, uppföljningar, hälsoplaner och hälsocoacher. Under året kommer det förebyggande arbetet och korttidsfrånvaron att vara i fokus. Förvaltningen kommer också att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för HR – personal.

Bakgrund och skrivelsens innehåll

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 17 november förra året lämnade Moderaterna och Liberalerna (dåvarande Folkpartiet) in en skrivelse om den ökade sjukfrånvaron vid Farsta stadsdelsförvaltning. Partierna vill veta vad som har gjorts och kommer att göras, dels för att få ner sjukfrånvaron, dels för att utreda de långsiktiga konsekvenser den får. Dessutom vill de veta hur stor sjukfrånvaron är inom de olika verksamheterna.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningens sjukfrånvaro är 7,43 procent i november 2015 under en rullande tolv månadersperiod. I en jämförelse med övriga stadsdelsförvaltningar har Farsta i november den näst lägsta sjukfrånvaron. Stadsdelsförvaltningarna har i genomsnitt en frånvaro på 8,03 procent.

Den högsta sjukfrånvaron finns inom äldreomsorgen, med 9,07 procent i november 2015. Den lägsta frånvaron finns inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning, där frånvaron är 6,87 procent.

Individ- och familj	Äldreomsorg	Förskola och fritid	Funktionsnedsättning	Farsta sdf totalt	Alla sdf totalt
6,19	9,07	7,76	6,87	7,43	8,03

När det gäller långtidsfrånvaron är orsaken i de allra flesta fallen antingen psykisk ohälsa eller problem i rygg, axlar och liknande, eller en kombination av psykiska och fysiska orsaker.

Alla långtidssjukskrivna har en handlingsplan som är framtagen i samarbete med företagshälsovården och Försäkringskassan. En kartläggning och genomgång av sjukskrivna tillsammans med enhetscheferna påbörjades under hösten och fortsätter under våren. Genomgången syftar till att sätta in åtgärder och aktiviteter i ett så tidigt skede som möjligt. Det kan till exempel innebära vidare medicinska bedömningar, stödsamtal eller anpassning av arbetsuppgifter.

Vid tidigare aktiviteter, som fokusgrupper och dialogsamtal med medarbetare från olika enheter, har det tydligt framkommit att en viktig friskfaktor är en närvarande och engagerad chef som ger återkoppling. Gemenskap med kollegor och delaktighet samt en känsla av sammanhang är andra faktorer som gynnar en hög närvaro.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är en grund i det hälsofrämjande arbetet. Förvaltningen arbetar efter en modell som togs fram 2012. Modellen innehåller alla delar som ingår i SAM. Under våren kommer samtliga enheter att utbildas i den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö från Arbetsmiljöverket och under hösten kommer arbetet att intensifieras och den nya föreskriften att implementeras. Utbildning i det systematiska arbetsmiljöarbetet sker kontinuerligt för chefer och skyddsombud/arbetsplatsombud. Alla förvaltningens chefer är diplomerade i arbetsmiljöarbetet. En uppföljning sker årligen.

Alla enheter har i uppdrag att arbeta med att ta fram hälsoplaner. Fokus kommer att vara på förebyggande insatser och korttidsfrånvaro. En uppföljning av resultatet kommer att ske under hösten. Hälsoplanerna innehåller utvärdering av tidigare plan, mål och aktiviteter/ åtgärder samt uppföljning. Åtgärderna kan vara allt från en friskvårdsdag, stresshantering eller arbetslagsutveckling till att köpa in träningsmaskiner. Hälsoplanen tas fram i samverkan med medarbetarna på enheten. Den individuella hälsoplanen diskuteras i medarbetarsamtalet eller när behov finns.

Förvaltningen har också 35 hälsocoacher som på olika sätt är en resurs i det hälsofrämjande och friskvårdande arbetet. Ett friskvårdsprogram med olika aktiviteter, som gratis gymnastik, tillgång till gym och badminton samt subventionerade träningskort, uppdateras två gånger om året.

Förvaltningens ledarutveckling ska syfta till att skapa det hälsosamma ledarskapet. Under året kommer sjukfrånvaron att lyftas i olika forum.

På enheterna finns en rad goda exempel på hur det hälsofrämjande arbetet bedrivs. På Sköndals förskolor har en mer generös hållning vid vikarietillsättning inneburit att en ökad korttidsfrånvaro under första halvåret kunnat bromsas. Inför nystarten av gruppboendet Pepparvägen i Hökarängen sommaren 2015 fick alla ordinarie medarbetare möjlighet till att byta enhet. De fick även beskriva vad de själva kunde bidra med på den enhet de valt. Det skapar delaktighet för medarbetarna och även ett fokus på de boendes behov.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen

Bilaga

Skrivelse från M och L om den ökade sjukfrånvaron vid Farsta stadsdelsförvaltning