

Handläggare
Charlotte Goliath
Telefon: 076 12 24 030

Till
Skärholmens stadsdelsnämnd

Skrivelse om ökad sjukfrånvaro

Svar på skrivelse från Elisabeth Johnson (M), Jan Jönsson (L), Erik Sihlberg (C) samt Thomas Flank (KD)

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsförvaltningen föreslår att nämnden beslutar att skrivelse från Elisabeth Johnson (M), Jan Jönsson (L), Erik Sihlberg (C) samt Thomas Flank (KD), om ökad sjukfrånvaro, anses besvarad med vad som sägs i stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Susanne Leinsköld
T.f Stadsdelsdirektör

Charlotte Goliath
Avdelningschef

Sammanfattning

I inkommen skrivelse om ökad sjukfrånvaro har frågor om vilka insatser som vidtas för att minska sjukfrånvaron ställts. Skribenterna vill även veta vilka åtgärder som har vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron. Stadsdelsförvaltningen redogör i svaret för hur den ökade sjukfrånvaron fördelar sig mellan förvaltningens verksamhetsområden samt vilka de vanligaste sjukfrånvaroorsakerna är. Stadsdelsförvaltningen har kontroll på vilka som är sjukskrivna och rehabprocessen följs. I arbetet med att minska sjukfrånvaron har stadsdelsförvaltningen därför under 2015 och 2016 ett särskilt fokus på arbetsmiljöfrågor och hälsofrämjande insatser.

Ärendet

Elisabeth Johnson (M), Jan Jönsson (L), Erik Sihlberg (C) samt Thomas Flank (KD) har inkommit med en skrivelse om ökad sjukfrånvaro. Majoriteten har som mål att Stockholms stad ska vara

en bra arbetsgivare. Skribenterna menar i skrivelsen att det är beklämmande att den totala sjukfrånvaron har ökat under det rödgrönrosa styret av Skärholmens stadsdelsnämnd.

I skrivelsen framförs önskemål om att förvaltningen utreder:

1. Vilka insatser har vidtagits och kommer att vidtas för att få ned sjukfrånvaron inom stadens verksamheter?
2. Vilka åtgärder har vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron för stadsdelen?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av Administrativa avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stadsdelsförvaltningen har under de senaste åren haft en ökande sjukfrånvaro och inte lyckats nå uppsatta målvärden. Sjukfrånvaron ökade under 2015 med 0,5 procentenheter och uppgår nu för förvaltningen som helhet till 7,5 procent. Inom avdelningen Äldre och funktionshindrade uppgår sjukfrånvaron till 8,2 procent, vilket är en något lägre jämfört med 2014. Både inom Förskola och fritid och Socialtjänsten har frånvaron ökat, med 0,9 procentenheter sedan 2014. Sjukfrånvarons ökning inom socialtjänsten har delvis sin grund i en ansträngande arbetssituation på grund av ökande ärendemängd och hög personalomsättning.

Sjukfrånvaro i % i förhållande till ordinarie avtalad tid	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015
Socialtjänsten	3,8%	5,5%	6,4%
Utförare inom äldre och funktionsnedsatta	6,5%	8,4%	8,2%
Förskola	6,9%	6,9%	7,8%
Totalt Skärholmens stadsdelsförvaltning	5,9%	7,0%	7,5%

För förvaltningen som helhet har dock andelen sjukfrånvaro mellan 15-90 dagar minskat under 2015 och ligger under årsmålet på 1,5 procent. Det indikerar att korttidsfrånvaron inte i lika stor utsträckning som tidigare övergår till sjukfrånvaro mellan dag 15-90. Det är långtidssjukfrånvaron och den korta sjukfrånvaron, dag 1-14, som står för ökningen.

Inom hela Stockholms stad är förhållandet det samma som i Skärholmens stadsdelsförvaltning och den totala sjukfrånvaron ökar för både facknämnder och stadsdelsnämnder. Majoriteten av

nämnderna prognostiserade i tertialrapport 2, 2015, att de inte kommer att nå sina årsmål. Sjukfrånvaron har ökat inom flera åldersgrupper. För stadens verksamheter totalt skedde, under första halvåret 2015, den största ökningen av sjukfrånvaron i åldersgruppen 30-49 år. Långtidssjukfrånvaron, det vill säga den andel av total sjukfrånvaro som varat 60 dagar eller mer, har också ökat i staden totalt. Utvecklingen av sjukfrånvaro inom Stockholms stads verksamheter speglar utvecklingen av sjukfrånvaron i riket i stort.

Inom Stockholms stad har personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret konstaterat att förvaltningarna har mycket bra koll på vilka som är frånvarande på grund av sjukdom och att rehabiliteringsprocessen följs. Personalstrategiska avdelningen prioriterar därför att stötta förvaltningarna i arbetsmiljöfrågorna och lägger särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Stöttning sker genom anvisningar, rådgivning och utbildningsinsatser.

Inom Skärholmens stadsdelsförvaltning är det de avdelningar som har omsorgsarbete, Förskola och fritid och Äldre och funktionshindrade, som har de högsta sjukfrånvarotalen. Socialtjänsten är dock den avdelning som har ökat sin sjukfrånvaro mest under de senaste tre åren. Med anledning av den ökande sjukfrånvaron har Skärholmens stadsdelsförvaltning gjort en fördjupad kartläggning kring långtidssjukfrånvaron. Vid inventering av sjukfrånvaroorsaker framkom att skador på rörelseapparaten, psykisk ohälsa och utmattningssyndrom stod för 65 procent av sjukfrånvaroorsakerna. Psykisk ohälsa dominerar som sjukfrånvaroorsak inom verksamhetsområde Förskola och fritid. Problem med rörelseapparaten är den vanligaste sjukfrånvaroorsaken inom verksamhetsområdena Äldre och funktionshindrade och Förskola och fritid. Inom verksamhetsområdet Socialtjänst finns fall av utmattningssyndrom som sjukfrånvaroorsak.

Stadsdelsförvaltningen har inte genomfört någon särskild utredning kring sjukfrånvarons långsiktiga konsekvenser. Sjukskrivningar innebär alltid ett visst mått av mänskligt lidanden för individen. Utöver det innebär sjukfrånvaron kostnader för förvaltningen. Sjukfrånvaro inom omsorgsverksamheterna kräver vikarier vid ordinarie personals frånvaro. Tillfällig person innebär bristande kontinuitet vilket kan vara grund för lägre kvalitet i utförd verksamhet för brukarna. Förvaltningen har ingen grund för att befara några ytterligare negativa konsekvenser på lång sikt och kommer att fortsätta ansträngningarna med att minska sjukfrånvaron så länge det behövs.

Stadsdelsförvaltningen instämmer i personalstrategiska avdelningens prioritering, förvaltningen har kontroll på vilka som är sjukskrivna och rehabprocessen följs. I arbetet med att minska sjukfrånvaron har stadsdelsförvaltningen därför under 2015 haft ett särskilt fokus på hälsofrämjande insatser. Hälsoutvecklare från företagshälsovården har varit en viktig resurs i det arbetet. Samarbetet har bland annat utmynnat i stödmaterial, dels för att arbeta med hälsa i arbetsgrupper, dels ett underlag vid individuella hälsosamtal. Materialet testas vid arbetsplatsträffar och kommer att utvärderas innan det lanseras i alla arbetsgrupper i förvaltningen.

Stadsdelsförvaltningen har under 2015 och 2016 avsatt särskilda medel för att ge enheterna ökad ekonomisk möjlighet att testa olika hälsofrämjande satsningar. Flertalet enheter har under 2015 genomfört någon form av hälsofrämjande åtgärd. Exempel på dessa är; schemaläggning av promenad och- eller stavgång, mindfulnessövningar, stresshantering samt projektet "MåBra i gruppbostad" som innefattat såväl prova-på-aktiviteter som hälsoteori och stresshanteringskurs. Utvärdering av dessa satsningars resultat sker genom uppföljning via sjukfrånvarostatistik, medarbetarenkäten, individuella samtal och enkäter. Satsningar som gett positiva hälsoeffekter utgör goda exempel och kommer spridas till fler arbetsgrupper och även under 2016 finansieras utöver enhetens ordinarie budget. Stadsdelsförvaltningen har redan nu kunnat se vissa effekter då sjukfrånvaron på den enhet där man schemalagt motion har minskat med två procentenheter sedan 2014. Medarbetarna inom den enhet som jobbade med stresshantering uppger i uppföljande enkät att de upplever sig ha bra eller mycket bra verktyg för att hantera stress. Även mindfulnessövningar kommer fortsätta under 2016.

Socialtjänsten har under 2015 haft både en stor personalomsättning och hög sjukfrånvaro. För att komma till rätta med dessa förhållanden utifrån de förutsättningar som gäller, med bland annat kraftigt ökande ärendemängd, har en organisationsförändring genomförts. Förändringarna innebär bland annat ett närmare ledarskap och en ökad tillgång till mentorer. Bland annat har två nya biträdande enhetschefer tillsatts i barn- och ungdomsgruppen utöver de redan befintliga. Förstärkta insatser för introduktion av nya medarbetare har även ingått genom ett eget kompletterande introduktions- och utbildningsprogram som tagits fram.

Stadsdelsförvaltningens HR-funktion har tertialuppföljningar med varje enhetschef kring sjukfrånvaron. Syftet är att stötta i

rehabiliteringsarbetet och säkerställa att återgång i arbete för enskilda medarbetare går enligt plan. HR-funktionen informerar och följer även upp att cheferna följer förvaltningens rutiner vid sjukfrånvaro samt vilka arbetsmiljöförbättrande åtgärder som genomförts eller planeras för närmaste året. För att förebygga att korttidsfrånvaro leder vidare till långtidsfrånvaro arbetar stadsdelsförvaltningens chefer enligt rutinen att chefen vid fyra korttidsfrånvarotillfällen de senaste sex månaderna genomför ett hälsoutredande samtal med medarbetaren. Samtalet berör orsakerna till frånvaron och behovet av stöd eller förändringar i arbetssituationen i övrigt. Stödmaterial för hälsoutredande samtal har tagits fram i samarbete med företagshälsovården. Stadsdelsförvaltningen bedömer att det förstärkta hälsofrämjande arbetet som genomförs är långsiktigt och kommer att ge effekter i sjukfrånvarostatistiken under 2016 och 2017.

Stadsdelsförvaltningen har årligen en tredagars arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud. Under 2016 kommer även förvaltningens HR-funktion konkretisera och implementera Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna handlar om att formulera regler om bland annat arbetsbelastning, arbetstider och hantering av kränkande särbehandling. Målet är att jobba förebyggande genom att kartlägga risker och vidta åtgärder innan sjukdom eller ohälsa uppstår så att sjukfrånvaron minskar.

Skrivelsen anses besvarad med vad som anges i stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.