

Tyresö kommun

Eva Liliequist
Bitr. HR-chef
08-5782 9175
eva.liliequist@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2016-08-03

1 (3)

Dnr 2016/KSP0061015

Kommunledningsutskottet

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron i Tyresö kommun

Förslag till beslut

Kommunledningsutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Handlingsplan för att minska sjukfrånvaron i Tyresö kommun antas.

Kommunstyrelseförvaltningen



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Beskrivning av ärendet

Sjukfrånvaron har under varierat kraftigt under 2000-talet. Från mycket höga siffror under början av seklet sjönk den under några år och landade 2011 på 5,3 procent i Tyresö kommun. Efter 2011 har sjukfrånvaron åter ökat varje år och 2015 var den 7,6 procent. Sjukfrånvaron i Tyresö följer den nationella trenden.

tyresö kommun



(Sjukfrånvaron i procent är en andel frånvarotimmar i förhållande till antal tillgängliga timmar i ordinarie arbetstid.)

Under hösten 2015 utarbetade HR-avdelningen en rehabiliteringsprocess för att på sikt minska sjukfrånvaron och kostnaderna för den. Processen ger en tydlig vägledning på vad som förväntas av chef, medarbetare, HR och företagshälsovård i varje steg från insjuknande till att rehabiliteringen avslutas. Framför allt vikten av tidiga insatser betonas och att rehabiliteringen syftar till att medarbetaren återgår till sin ordinarie arbetsplats tydliggörs. Av stor betydelse har också att rehabiliteringen avslutas när det inte längre finns förutsättningar att fortsätta. När en rehabilitering avslutas ska det leda till att medarbetaren återgår till sitt ordinarie arbete, blir omplacerad till någon ledig tjänst i kommunen eller i sista hand uppsagd om det inte finns något arbete som medarbetaren kan utföra eller har kvalifikationer för. Som alternativ till uppsägning kan enskilda överenskommelser göras.

Under våren 2016 sammanställer HR-avdelningen en arbetsmiljöhandbok som beräknas vara klar hösten 2016. Handboken syftar till att vara förebyggande. Rätt använd kan, i bästa fall, vissa typer av sjukfrånvaro helt undvikas. Den ska underlätta för chefer att sköta det systematiska arbetsmiljöarbetet samt göra arbetsmiljöarbetet synligt för medarbetare.

I kommunplanen framgår att målet är sjukfrånvaron 2018 ska vara fyra procent. Ovanstående åtgärder syftar till att leda mot det målet. Utöver dessa kommunövergripande insatser kommer särskilda åtgärder att krävas inom verksamheter med högst sjukfrånvaro. Högst sjukfrånvaro har äldreomsorgen, förskolan och verksamheter i kommunal regi funktionsnedsättning.

En av dessa extraordinära åtgärder är att Tyresö kommun kan komma att ansluta till ett nationellt projekt för att minska sjukfrånvaron. Projektet heter STAMINA och beskrivs nedan.

STAMINA – ett projekt för ökad arbetshälsa och minskade sjuktal
”Strukturerat och Tidseffektivt Arbets sätt genom Metoder för ett Inkluderande Arbetsliv”. Ett interventionsprojekt för ökad arbetshälsa och sänkta sjuktal

Tyresö kommun har tillsammans med ett tjugotal andra kommuner blivit tillfrågade om vi vill delta i ett forsknings- och utvecklingsprojekt som initierats av Uppsala universitet under ledning av professor Magnus Svartengren.

Målsättning

- Syftet med projektet är att följa och utvärdera en interventionsmodell i syfte att förbättra produktivitet, arbetshälsa och uppnå sänkta sjuktal
- Projektet ger tydliga och mätbara resultat redan under projekttiden och genomförs med egna resurser – projektledare, handledare och chefer.

Projektet

Projektet är tänkt att pågå under två år och består av tre delar. Hösten 2016 startar ett förprojekt som ska skapa förutsättningar och ett konkret beslutsunderlag för deltagande i STAMINA. Under förprojektet kommer kommunens projektledare att få utbildning, handledarna kommer att utbildas och certifieras och en gemensam utbildningsdag för berörda chefer och skyddsombud kommer att hållas. Utbildningen för chefer och skyddsombud handlar mycket om hur det förebyggande arbetet i enlighet med AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö) kan bedrivas.

Efter förprojektet beslutar Tyresö kommun om vi vill gå vidare i projektet och fördjupa vårt engagemang.

Handlingsplan för att minska sjukfrånvaron

För att ytterligare förstärka kommunens beslutsamhet att nå målet om fyra procents sjukfrånvaro 2018 föreslås en handlingsplan som ska vara vägledande för det fortsatta arbetsmiljöarbetet under 2016 och 2017. Om inte sjukfrånvaron börjar minska under andra halvåret 2016 och början av 2017 kan ytterligare åtgärder komma att krävas.

