

§85 Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro

Inledning

En person som arbetar heltid spenderar 1/3 av dygnet på sin arbetsplats. Ytterligare tid för att pendla till och från arbetsplatsen innebär att den faktiska tiden som avsätts för arbetet ofta blir betydligt längre än så. Människors hälsa, välmående och inflytande på arbetet är en absolut nyckelfråga för att garantera att människor ges möjlighet att leva friska och rika liv.

Tyresö kommun har de senaste 5 åren haft en ständigt ökande sjukfrånvaro och följer i det avseendet den nationella trenden för sjukfrånvaron. Ingen människa ska behöva gå till sitt arbete och riskera ohälsa som följd. Det faktum att så många utav kommunens anställda faktiskt är sjukskrivna är ett underkännande av kommunen som arbetsgivare och borde rimligtvis leda till slutsatsen att omfattande åtgärder behöver till.

Den handlingsplan som kommunledningsutskottet hade att ta ställning till är i all väsentlighet otillräcklig. Det beror inte på förvaltningens arbete med handlingsplanen utan den politiska majoritetens oförmåga att formulera verkningsfull och konkret politik på området.

Bakgrund och fakta

Sedan 5 år tillbaka har sjukfrånvaron ständigt ökat i Tyresö, i likhet med riket i övrigt. Enligt siffror från FOLA, Svenskt Näringsliv, är arbetare(6.3%) betydligt mer sjukskrivna än tjänstemän(2.1%) och kvinnor betydligt mer sjukskrivna än män¹.

Skillnaden i sjukfrånvaro mellan olika yrkesgrupper och förvaltningar i Tyresö kommun är också stor. Inom socialförvaltningens samlade områden uppgick sjukfrånvaron till 8.08% i Augusti 2015. Under samma månad uppgick sjukfrånvaron inom samhällsbyggnadsförvaltningen till 3.63%.

Inom kommunens olika förvaltningar existerar alltså så pass stora skillnader i sjukfrånvaro att somliga verksamheter klarar det uppsatta målet på 4% och somliga andra överskrider det med mer än det dubbla.

Efter decennium av kamp och folkrörelsearbete har arbetarrörelsen och kvinnorrörelsen gjort stora framsteg i arbetsmiljön. Trots det råder det idag en utbredd föreställning om att arbetsmiljöarbetet skulle vara fulländat och färdigt. I självverket uppger många arbetare att deras arbetsmiljö är hälsofarlig såväl fysiskt som psykiskt. I en undersökning genomförd av SCB uppger exempelvis 40.9% av de förvärvsarbetande att de utför ensidiga och upprepande

¹ <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Fortidspensionerade-och-sjukskrivna/Sjukfranvaro/>

PS

llw

rörelser, i samma undersökning uppger 43.3 % av de förvärvsarbetande att de har ett psykiskt ansträngande arbete². Det står bortom allt rimligt tvivel att ett fortsatt arbetsmiljöarbete är av yttersta vikt.

Handlingsplanen

Den föreslagna handlingsplanen är ett dokument som innehåller få struktur-förändrande förslag på åtgärder. Istället är det åtgärder som ämnar lindra effekterna av en ohälsosam personalpolitik. I handlingsplanen föreslås det bland annat att äldrecentrums personal ska delta på en hälsoeftermiddag, att roller och befogenheter för de som jobbar med bemanning ska klargöras och att Tyresö kommun ska ingå i ett forskningsprojekt vid namn STAMINA.

Det är förvisso goda förslag som säkerligen kan få viss effekt, men gemensamt för dessa och övriga förslag i handlingsplanen är att de inte gör upp med grundproblemet- nämligen en ohälsosam personalpolitik.

Som framgår av tidigare stycken i det här yttrandet är handlingsplanens tillkortakommanden inte resultatet av ett ofullständigt arbete av förvaltningen, ansvaret är istället helt och hållet politiskt.

Konkreta förslag

- **Såväl** personalens fysiska som psykosociala arbetsmiljö behöver förbättras. Därför behöver Tyresö kommun göra mer omfattande investeringar i renoveringar och ombyggnationer av befintliga verksamhetslokaler, så som skolor, förskolor och fritidsgårdar. Dessutom behöver Tyresö kommun öka bemanningen i välfärden. Fler kollegor, mer kunskap och kompetens är viktiga faktorer för att förbättra personalens arbetsmiljö och därmed minska sjukfrånvaron. Ny-anställningar behöver fokuseras till förskola, skola, fritids, äldreomsorg, omsorgen om personer med funktionsvariation och socialtjänst. De satsningar som Vänsterpartiet föreslog i budgeten för 2017 motsvarade cirka 150 fler anställda inom välfärden i Tyresö.
- **Samordningen** av arbetsmiljöarbetet behöver förbättras. Därför föreslår Vänsterpartiet att Tyresö kommun anställer en arbetsmiljösamordnare som tillsammans med lokala skyddsombud, verksamhetschefer, förvaltningschefer och fackförbund ska identifiera och föreslå lösningar på arbetsmiljöproblem.
- **Sänkt** arbetstid är en modern och framtidsytande reform som på allvar skulle förändra spelplanen i arbetsmiljöarbetet. Vänsterpartiet Tyresö föreslår att socialtjänsten, som första verksamhet, inför 6 timmars arbetsdag som norm (30h arbetsvecka). Att sänka arbetstiden vore en konkurrensmässig fördel som skulle underlätta rekryteringen av socionomer till kommunen. Sänkt arbetstid bidrar till ökad livskvalité, hälsa och mer

² http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Levnadsforhallanden/Undersokningarna-av-levnadsforhallanden-ULFSILC/#c_li_354225

socialt umgänge. Sänkt arbetstid provas nu runt om i landet i såväl privata företag som inom kommunal verksamhet med övervägande goda resultat.

- **Regeringen** har identifierat ett antal områden som det behöver arbetas med för att komma till rätta med den höga sjukfrånvaron. Ett utav de områdena är ojämställdheten mellan män och kvinnor. Sjukfrånvaron generellt har en tydlig klass- och könsprofil. Det är framförallt arbetare och kvinnor som är sjukfrånvarande, detta är också tätt förknippat med förhållanden utanför förvärvsarbetet. En grupp som är särskilt utsatt för sjukfrånvaro är våldsutsatta kvinnor. Kommunen behöver arbeta betydligt mer strukturerat och genomgripande med jämställdhetsfrågorna. Ett viktig led i det arbete är att kommunen anställer en jämställdhetsutvecklare som granskar och konstruktivt föreslår ändringar i kommunens jämställdhetsarbete. Det är mycket troligt att ett mer aktivt jämställdhetsarbete även skulle få positiva effekter inom arbetslivet och att sjukfrånvaron skulle minska.
- **Trygga** anställningar är en förutsättning för att personalen ska kunna kombinera sitt arbetsliv med sitt privatliv. I väntan på att regeringen har fastställt sin position i frågan om anställningsformen "allmän visstid" borde Tyresö kommun föregå med gott exempel och aldrig använda sig av den anställningsformen och bara i yttersta undantagstillfällen av anställningsformen "visstid".

Avslutning

Tyresö kommuns personalpolitik och arbetsmiljöarbete behöver skifta fokus från lagande och lappande till genomgående förbättringar för personalen. En expanderande välfärd som är solidariskt finansierad möjliggör för kommunen att anställa fler och på så sätt lätta på arbetsbördan för personalen.

Det är tydligt att vi behöver ett progressivt skifte i politiken som värdesätter personalens arbete som det fundament i vår demokrati som det faktiskt är. Istället för besparingar behöver vi satsningar och istället för att avveckla den svenska välfärden behöver vi utveckla den.

En sådan progressiv förändring är möjlig. Genom att omfördela resurser från onödig administration, höga konsultkostnader och dyra politiska projekt till välfärden kan vi garantera en god arbetsmiljö för de anställda och en fantastiskt välfärd för medborgarna. Så skapar vi ett solidariskt Tyresö.

För Vänsterpartiet,

Marcus Svanfeldt Obligado


