

UTDRAG

§ 85

Dnr 2016/KSP 0061 015

Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro**Kommunledningsutskottets förslag till kommunstyrelsen**

- Handlingsplan för att minska sjukfrånvaron i Tyresö kommun antas.

Särskilt yttrande

Marie Åkesdotter (MP) lämnar särskilt yttrande (bilaga).

Marcus Obligado (V) lämnar ersättaryttrande (bilaga).

ej inkommet vid justering/le

Beskrivning av ärendet

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.

Ordförandeförslag




Ordförande Fredrik Saweståhl (M) föreslår att kommunledningsutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta handlingsplan för att minska sjukfrånvaron i Tyresö kommun.

Yrkande

Anita Mattsson (S) yrkar återremittering för att komplettera underlaget med orsaker, förtydligande av förebyggande arbete och ytterligare konkretisering av åtgärder mot sjukfrånvaro. Marie Åkesdotter (MP) stödjer Anita Mattssons (S) yrkande.

Beslutsgång

Ordföranden ställer frågan om ärendet ska avgöras idag. Ordföranden ställer frågan om ärendet ska återremitteras. Kommunledningsutskottet beslutar att ärendet ska avgöras idag.



Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande 
---	---	--

Ordföranden ställer frågan om att bifalla ordförandeförslaget och finner att kommunledningsutskottet har bifallit det.

Bilagor

Tjänsteskrivelse Åtgärder för att minska sjukfrånvaron.pdf

Handlingsplan minskad sjukfrånvaro.pdf

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

§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 verkningfull 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 kvinnorörelsen 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/>

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 framåtsyftande 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 prövas 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 "vistid".

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

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 Arbetssätt 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.



Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro

2016-06-13

Handlingsplan för att minska sjukfrånvaron

Handlingsplanen innehåller kommunövergripande insatser som ska användas i alla verksamheter och särskilda insatser där endast verksamheter med hög sjukfrånvaro prioriteras.

Kommunövergripande insatser

Rehabiliteringsprocess

Fortsatt arbete med att implementera den nya rehabiliteringsprocessen. Processen kommer ingå i chefsutbildning i rehabilitering under hösten 2016.

Arbetsmiljöhandbok

Implementera den nya arbetsmiljöhandboken. Handboken kommer att ingå i chefsutbildning i arbetsmiljö under hösten 2016.

Chefs- och ledarprogram

Uppstart av chefs- och ledarprogram i Tyresö kommun. På två olika sätt kan det ha långsiktig betydelse för sjukfrånvaron. Det ena är att programmet tar sikte på att stärka cheferna i sin arbetsgivarroll och där ingår återkommande utbildningstillfällen inom arbetsmiljö och rehabilitering. Det andra sättet som programmet kan komma att leda till minskad sjukfrånvaro är att det fokuserar även på chefen som ledare. Ledarskapets betydelse för arbetsresultat och medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation ska inte underskattas.

Särskilda insatser

Projekt STAMINA

Ingå i förstudie i det nationella projektet STAMINA. Projektet syftar till att minska sjukfrånvaron. Framför allt kommer verksamheter med hög sjukfrånvaro prioriteras och dit hör äldreomsorgen och förskolan.

Äldreomsorgen

Planerade insatser inom äldreomsorgen:

Arbetsmiljöutbildning

- En arbetsmiljöutbildning för gruppledare och de som bemannar inom Äldrecentrum
- HR ansvarar

Bemanning under kvällar och helger

- Klargöra roller och befogenheter för de som jobbar med bemanning. Även kommunicera detta till anställda.
- Chef för Äldrecentrum ansvarar.

Förstadagsintyg

- Cheferna får rätt att utfärda förstadagsintyg utan att först ha en överläggning med facket. Detta för att kunna påbörja rehabiliteringsprocessen snabbare.
- Vid utfärdandet av förstadagsintyg ska den anställde informeras om möjligheten att ta med facket till mötet på företagshälsovården.
- Följs i Bestyr och HR bistår vid behov.

Hälsoaktivitet

- En planerad hälsoeftermiddag för Äldrecentrums personal.
- Uppföljning av insatserna sker genom att noga följa sjukfrånvaroutvecklingen i Bestyr och möten med ledningsgruppen på ÄC och HR.
- Uppföljning av insatserna sker genom att noga följa sjukfrånvaroutvecklingen i Bestyr och möten med ledningsgruppen på ÄC och HR.

Förskolan

Planerade insatser inom förskolan:

- Pågående projekt på Barn- och utbildningsförvaltningen som handlar om bemanning. Projektet ska pröva om införande av vikariepool inom förskolan skulle kunna vara verksamt för att minska sjukfrånvaron. Ett annat skäl till att införa vikariepool kan vara att det skulle kunna ge en bättre kontinuitet i bemanningen och att högre krav på utbildning skulle kunna ställas vid nyanställning.



Datum 2016-08-11
 Tid 09:00–10:50
 Plats Sammanträdesrum Bollmora, kommunhuset


Beslutande Se närvarolista

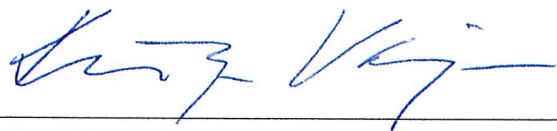
Övriga deltagare Se närvarolista

Justeringens plats och tid Kommunkansliet 2016-08-15

Paragrafer 78 - 97

Sekreterare 
 Hillevi Elvhage

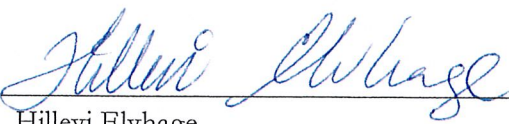
Ordförande 
 Fredrik Saweståhl

Justerande 
 Kristjan Vaigur

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag. Observera att anslagstiden inte är samma sak som överklagandetiden.

Organ Kommunledningsutskottet
 Sammanträdesdatum 2016-08-11
 Datum då anslaget sätts upp 2016-08-16
 Datum då anslaget tas ned 2016-09-07
 Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliets arkiv plan 6

Underskrift 
 Hillevi Elvhage

Utdragsbestyrkande

Närvarolista

Beslutande

Fredrik Saweståhl (M), ordförande
 Mats Lindblom (L), 1:e vice ordförande, § 78-81 och 83-97
 Anita Mattsson (S), 2:e vice ordförande
 Andreas Jonsson (M), tjänstgörande ersättare för Ulrica Riis-Pedersen (C) § 85
 Anna Steele (L), tjänstgörande ersättare för Mats Lindblom (L) § 82
 Helen Dwyer (C), tjänstgörande ersättare för Ulrica Riis-Pedersen (C) från och med kl. 09.05 § 78-84 och 86-97
 Anna Lund (KD), tjänstgörande ersättare för Leif Kennerberg (KD)
 Kristjan Vaigur (S)
 Marie Åkesdotter (MP)

Ersättare

Anders Linder (S)
 Marcus Obligado (V), från och med kl. 09.05 § 78-84 och 86-97

Övriga

Bo Renman, kommundirektör, kommunstyrelseförvaltningen
 Sigbrith Martinsson, ekonomichef, kommunstyrelseförvaltningen
 Eva Liliequist, biträdande HR-chef, kommunstyrelseförvaltningen, § 85
 Britt-Marie Lundberg-Björk, chef tekniska kontoret och medborgarfokus, kommunstyrelseförvaltningen
 Ulrika Josephson Westberg, chef kommunkansliet, kommunstyrelseförvaltningen
 Hillevi Elvhage, kommunsekreterare, kommunstyrelseförvaltningen
 Urban Petré, IT-chef, kommunstyrelseförvaltningen, § 78-80 och 85

Frånvarande

Ulrica Riis-Pedersen (C)
 Leif Kennerberg (KD)
 Karin Ljung (S)

Justerandes sign




Utdragsbestyrkande