

Utlåtande 2017: RVIII (Dnr 106-601/2016)

Minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter

Motion (2016:43) av Anna König Jerlmyr m.fl. (alla M)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Motion (2016:43) av Anna König Jerlmyr m.fl. (alla M) om ”Minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter” avslås.

Föredragande borgarrådet Clara Lindblom anför följande.

Ärendet

Anna König Jerlmyr m.fl. (alla M) har väckt en motion i kommunfullmäktige där de föreslår att kommunstyrelsen får i uppdrag att fram till år 2019 arbeta för att sänka sjukfrånvaron bland stadens medarbetare med två procentenheter från nuvarande nivå.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd och Försäkringskassan. Försäkringskassan har ej inkommit med svar.

Stadsledningskontoret konstaterar att det pågår ett målinriktat arbete för att främja hälsa och förbygga sjukfrånvaro i stadens verksamheter. Varje nämnd

sätter mål för att sänka sjukfrånvaron till en nivå som bedöms rimlig med utgångspunkt i respektive verksamhets specifika förutsättningar.

Utbildningsnämnden anser att det för att minska sjukfrånvaron främst krävs fördjupade analyser av sjukfrånvaron i olika grupper, riktade insatser utifrån behov samt att dessa insatser kontinuerligt utvärderas och omvärderas. Nämndens årsmål ligger i paritet med den nivå som motionärerna anger som mål.

Äldrenämnden ser det som angeläget med ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete för att sänka sjukfrånvaron. Samverkan enligt samverkansavtalet som involverar chefer, medarbetare och skyddsombud är också viktigt.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd anser att det är viktigare att följa upp hur arbetet utförs och att arbeta förebyggande och hälsofrämjande än att mäta att sjukfrånvaron minskar med ett visst antal procentenheter. Ett särskilt mål att sänka sjukfrånvaron enligt motionens förslag behöver därför inte tas fram.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd bedömer att det är ett ambitiöst förslag men svårt att nå enbart genom åtgärder som förvaltningen förfogar över. Stadens rehabiliteringsprocess är ett viktigt verktyg för att sänka sjukfrånvaron, och är väl förankrad i förvaltningens verksamheter.

Södermalms stadsdelsnämnd anser det svårt att nå ett mål två procentenheter lägre än idag. På grund av komplexa orsaker till en hög sjukfrånvaro skulle det kräva medel som förvaltningen inte förfogar över. Det innebär dock inte att förvaltningen sänker ambitionerna att vara en god och hälsosam arbetsplats.

Mina synpunkter

Stadens strategi som arbetsgivare är att utveckla och stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet och därigenom verka för ett långt och hållbart arbetsliv. Just därför bedriver vi ett brett hälsofrämjande arbete, där det framförallt ingår insatser för att stärka ledarskap, arbetsmiljö, bemanning, organisation, jämställdhet, kompetensutveckling och delaktighet på arbetsplatsen.

Staden har ett målinriktat arbete för att förebygga sjukfrånvaro, där varje nämnd sätter mål för att sänka sjukfrånvaron till en rimlig nivå utifrån de specifika förutsättningarna som råder i varje verksamhet. I likhet med remissinstanserna tror jag dock inte på ett likriktat mål för minskningen, som motionärerna föreslår. Förutsättningarna är alltför olika för att det ska vara effektivt.

Alla nämnder ska redovisa åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Ramar för arbetet är framförallt stadens enhetliga rehabiliteringsprocess, ett nytt avtal med företagshälsovården och en samverkansöverenskommelse med Försäkringskassan.

I remissvaren framkommer att verksamheterna bedriver ett ambitiöst arbete för att komma tillrätta med hög sjukfrånvaro i olika grupper. Uppföljning och utvärdering av insatser och resultat betonas liksom samverkan enligt samverkansavtalet som involverar chefer, medarbetare och skyddsombud.

Jag konstaterar också att staden arbetar med punkterna i den partsgemensamma avsiktsförklaringen med åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting, och att vi säkert kan komma att ta ytterligare steg tillsammans.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Anna König Jerlmyr och Cecilia Brinck (båda M) och borgarrådet Lotta Edholm (L) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Motion (2016:43) av Anna König Jerlmyr m.fl. (alla M) om minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter bifalls
2. Därutöver anför följande

Nuvarande majoritet visar samma häpnadsväckande brist på handlingskraft här som på andra områden. Hög sjukfrånvaro innebär många utmaningar. För den enskilde som drabbas kan lång eller upprepad sjukskrivning innebära en känsla av utanförskap och i förlängningen även en risk för utslagning på arbetsmarknaden. Hög sjukfrånvaro i stadens verksamheter innebär också en bristande kontinuitet för dem som verksamheten finns till för. Att sjukfrånvaron är hög och stiger är därför allvarligt och kan riskera att påverka effektivitet och service i verksamheterna negativt, samtidigt reser medborgarna krav på att få valuta för sina skattepengar. Inte minst inom barnomsorgen står staden inför en betydande utmaning.

I stadens årsredovisning för 2015 framgår bland annat att den totala sjukfrånvaron bland stadens anställda under perioden 2014 till 2015 ökade från 6,7 procent till 7,3 procent. Samt var andelen av den totala sjukfrånvaron som varat 60 dagar eller längre 51,3 procent. Det är allvarliga signaler. När Allianspartierna styrde arbetade vi aktivt

för att minska sjukfrånvaron bland anställda vilket resulterade i sjukfrånvaron minskade från 8,3 till 5,6 procent.

Vidare ser vi att den rödgrönrosa majoriteten har tappat greppet om sjukfrånvaron inom stadens verksamheter. Sjukfrånvaron i relation till ordinarie arbetstid uppmättes för perioden januari till augusti 2016 totalt till 7,3 procent, vilket är 0,5 procentenheter högre jämfört med samma period året innan. Sjukfrånvaron har ökat i samtliga redovisade grupper. Störst ökning av sjukfrånvaron har skett i åldersgruppen yngre än 30 år och gruppen kvinnor. Sjuklönekostnaden har det första halvåret ökat med 8,9 procent. Detta är en mycket allvarlig utveckling, i synnerhet för stadens arbete i att vara en attraktiv arbetsgivare och i ett läge där vi ser kompetensbrist inom delar av stadens verksamhetsområden. Ökande sjukfrånvaro och hög personalomsättning hänger ofta ihop med bristande ledarskap. Därför ser vi med oro på den rödgrönrosa majoritetens ointresse av att utveckla ledarskapet i staden för att stärka medarbetarnas drivkrafter och finna arbetsglädje.

För att minska sjukskrivningstalen krävs både insatser för rehabilitering, men också insatser för att hjälpa medarbetare testa nya arbeten och uppgifter. I många fall kan det handla om att få mer inflytande över sin arbetsdag. Men det är uppenbart att det krävs djärvare grepp för att få utvecklingen med höga och ökande sjuktal att vända. Därför anser vi att staden ska och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad ska minska kraftigt från nuvarande höga nivå.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2016:43) av Anna König Jerlmyr m.fl. (alla M) om ”Minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter” avslås.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
KARIN WANNGÅRD

Clara Lindblom

Ulrika Gunnarsson

Remissammanställning

Ärendet

I motionen beskriver Anna König Jerlmyr m.fl. (alla M) att sjukfrånvaron ökat i samtliga förvaltningar i staden med medföljande ökning av kostnaderna för sjukfrånvaro, rekrytering av vikarier och rehabilitering. Motionärerna pekar också på det faktum att kvinnors sjukfrånvaro ökat snabbare än mäns sjukfrånvaro.

Motionärerna lyfter bland annat fram insatser för snabb rehabilitering, hjälp för medarbetare att pröva nya arbeten och uppgifter samt mer inflytande över den egna arbetssituationen som åtgärder för att bryta den negativa utvecklingen.

I syfte att minska sjukfrånvaron föreslår motionärerna att kommunstyrelsen får i uppdrag att fram till år 2019 arbeta för att sänka sjukfrånvaron bland stadens medarbetare med två procentenheter från nuvarande nivå.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd och Försäkringskassan. Försäkringskassan har ej inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 10 oktober 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens mål för arbetsmiljön är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden arbetar för att förebygga arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa samt främjar hälsa och säkerhet genom ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel.

Som arbetsgivare arbetar staden ständigt för att utveckla och stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Den ökade sjukfrånvaron är en utmaning som varken har enkla förklaringar eller lösningar. Orsakerna till den ökande sjukfrånvaron är heller inte något som staden som arbetsgivare har full rådighet över. Samtidigt är all sjukfrånvaro arbetspåverkande och orsakar kostnader och ger effekter på arbetssituation, kvalitet och kontinuitet i

verksamheten. Därför är ett målinriktat arbete för att sänka sjukfrånvaron och stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet prioriterat liksom utbildning för både medarbetare och chefer för att öka kunskapen om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Sjukfrånvaro

I samhället generellt är utvecklingen av sjukfrånvaron fortsatt negativ. Enligt Försäkringskassans statistik har sjukfrånvaron, mätt i sjukpenningtal dag 15 och uppåt ökat i Sverige sedan 2012. Det som kännetecknar uppgången är att den är generell, det vill säga en ökning har skett för både män och kvinnor, alla åldrar och alla län. Ökningen har också skett i nästan alla yrken, även om ökningen är störst i så kallade kontaktyrken inom vård och omsorg, socialtjänst och bland lärare. De psykiska diagnoserna ökar mer än andra och arbetsmiljön har betydelse.

Sjukfrånvaron bland stadens anställda har ökat sedan år 2012 och i slutet av 2015 uppmättes den totala sjukfrånvaron till 6,6 procent. Under första halvåret 2016 har sjukfrånvaron stabiliserats och inte fortsatt att öka.

I jämförelse andra storstadskommuner låg sjukfrånvaron i Stockholms stad 2015 något högre än i Malmö stad men lägre än i Göteborgs stad.

Tabell 1 Sjukfrånvaro bland anställda i Stockholms stad 2010 – 2015 mätt som rullande tolvmånadersgenomsnitt.

År	Utfall		
	Totalt	Kvinnor	Män
2012	5,3%	5,9%	3,6%
2013	5,5%	6,1%	3,7%
2014	6,0%	6,6%	4,0%
2015	6,6%	7,4%	4,3%

Stadens rehabiliteringsprocess

Kommunfullmäktige beslutade 2007 om en enhetlig rehabiliteringsprocess för staden. Rehabiliteringsprocessen är tydlig och väl inarbetad i ordinarie verksamhet.

Enligt stadens rehabiliteringsprocess ska kontakt tas med medarbetaren på första sjukdagen. Enligt stadens tidigare beslut ska chefen - direkt eller via personalfunktionen - ta kontakt med företagshälsovården när en medarbetare har varit sjukskriven i 14 dagar eller efter fyra korta sjukfrånvarotillfällen under de senaste sex månaderna. Signal ges genom LISA Självservice som efter dag 14 och vid fler än 4 frånvarotillfällen under 6 månader automatiskt skickar ett mail till ansvarig chef.

En väl fungerande rehabiliteringsprocess underlättar en tidig återgång i arbete. Processen ska i första hand syfta till att medarbetaren kommer tillbaka till ordinarie arbete på den egna arbetsplatsen och bör vara avslutad inom åtta till tolv månader. Rehabiliteringen kan omfatta tre steg. Det första steget innebär att utreda om det finns behov av rehabilitering. Om det finns rehabiliteringsbehov ska åtgärder vidtas för att medarbetaren ska kunna återgå till sitt ordinarie arbete, med eller utan

anpassningsåtgärder, som t.ex. arbetsträning, arbetsprövning, anpassade arbetsuppgifter.

Om medarbetaren inte kan gå tillbaka till sitt ordinarie arbete inleds steg två. Då görs en inventering av andra tänkbara arbetsuppgifter inom förvaltningen och i steg tre utreds om det finns arbete på annan förvaltning. För de arbeten som söks gäller att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer.

I steg tre kan medarbetaren välja förvaltningsöverskridande omplacering eller karriärväxling. Förvaltningsöverskridande omplacering innebär att arbetsgivaren upp till fyra veckor söker efter annan möjlig anställning i staden. Först när möjligheterna till rehabilitering, anpassning och omplacering är uttömda föreligger saklig grund för uppsägning. Därefter kan Försäkringskassan och/eller Arbetsförmedlingen ge medarbetaren stöd för återgång i arbete på arbetsmarknaden.

Alternativet karriärväxling innebär att medarbetaren frivilligt säger upp sin anställning och får under tre till sex månader individuellt stöd och coaching.

Samverkan med Försäkringskassan

Stockholms stad har en samverkansöverenskommelse med Försäkringskassan. Den innebär bland annat att Försäkringskassan utser en kontaktperson som har samordningsansvar. Kontaktpersonen kallar till avstämningsmöte under processens gång. Syftet med mötet är att driva processen framåt för en snar återgång i arbete.

Företagshälsovård

Samverkan mellan företagshälsovården och staden är central. Staden har slutit ramavtal med leverantörer inom företagshälsovård och fördjupad arbetsförmågebedömning. Ett nytt företagshälsovårdsavtal implementeras till 1 januari 2017.

Företagshälsovården ska ge stadens verksamheter och dess medarbetare stöd i arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården ska också ge stöd vid arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder på individnivå.

Sammanfattning

Det pågår ett målinriktat arbete för att främja hälsa och förbygga sjukfrånvaro i stadens verksamheter. De finns verktyg och stöd i arbetet för att förebygga och hantera sjukdom och arbetsrelaterad ohälsa. Varje nämnd sätter mål för att sänka sjukfrånvaron till en nivå som bedöms rimlig med utgångspunkt i respektive verksamhets specifika förutsättningar.

Stadsledningskontoret föreslår att motion (2016:43) ”Minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter” av Anna König Jerlmyr, Dennis Wedin och Markus Nordström, alla (M) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 20 oktober 2016 att överlämna utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen

som svar på remissen.

Reservation anfördes av Cecilia Brinck m.fl. (alla M) och Lotta Edholm m.fl. (båda L), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 23 september 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Utbildningsförvaltningen har under flera år arbetat med hälsofrämjande och preventiva insatser för att sänka sjukfrånvaron och höja frisknärvaron. Förvaltningen utvärderar och omvärderar kontinuerligt sina insatser för att på så vis skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och i möjligaste mån förhindra uppkomsten av ohälsa.

Utbildningsförvaltningen har många olika befattningar och utmaningarna varierar i olika yrkesgrupper. Det är därför viktigt att undersöka hur sjukfrånvaron ser ut i olika yrkesgrupper och vad sjukfrånvarorsaken är. Utbildningsförvaltningens kartläggning visar att yrkesgrupper med hög genomsnittlig sjukfrånvaro är elevassistenter, fritidsledare, fritidspedagoger, förskollärare och barnskötare. Besvären är i huvudsak kopplade till stress (22 %), psykiska diagnoser (21 %) och problem med rörelseapparaten/muskler (16 %). Utifrån denna undersökning har utbildningsförvaltningen genomfört fokusgrupper med ovan beskrivna yrkesgrupper där det framkommer att gemensamt för alla som deltog var en otydlig yrkesroll, avsaknad av resurser för att på bästa sätt ta hand om barn med särskilda behov, en hierarkisk organisation och avsaknad av en närvarande skolledning.

Utbildningsförvaltningen fortsätter utifrån resultatet att arbeta med kompetensutveckling för dessa grupper men också med skolledare för att förtydliga gruppernas bidrag till skolans verksamhet som helhet.

Grunden i det förebyggande arbetet är det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker på varje enskild enhet/skola. För att utveckla detta genomförs kurser riktade till chefer inom systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och kurser om hur en god arbetsgivare bedriver sitt rehabiliteringsarbete. Samverkansgrupper ges riktade utbildningar och statistik på hur sjukfrånvaron utvecklas distribueras regelbundet till cheferna i organisationen så att de kan följa hur olika insatser påverkar sjukfrånvaron.

En viktig friskfaktor är ett nära ledarskap där chefen har ett ansvar för att föra en kontinuerlig dialog med medarbetare kring arbetssituation, eventuella behov av prioriteringar och att reagera vid tecken på ohälsa. Chefen tar i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess även en tidig kontakt med medarbetare vid dess sjukskrivning.

Utbildningsförvaltningen har ett nära samarbete med företagshälsovården och har tillsammans med densamme tagit fram olika insatser för att arbeta främjande och preventivt men även rehabiliterande. Ett exempel på förebyggande arbete är stresshanteringskurser baserade på KBT och ACT-metoder där kursdeltagarna uppger att de upplever en sänkt stressnivå och en bättre sömn. En andra genomgång av dessa kurser genomförs hösten 2016. Utbildningsförvaltningen arbetar även med preventiva insatser till medarbetare som har återkommande korttidssjukfrånvaro och

arbetsgrupper som uppvisar tecken på ohälsa. Sedan några år tillbaka genomför förvaltningen hälsosamtal när arbetsgivare, medarbetare och företagssköterskan träffas och för samtal om arbete, hälsa och livet i stort – allt som kan ha betydelse för arbetsförmågan. Frågor diskuteras kring vad problematiken kan bero på, om medarbetaren har fått tillräcklig hjälp av sjukvården och vad arbetsgivaren kan göra för att stötta medarbetaren till större frisknärvaro. Dessa samtal förs med medarbetare som har hög kortidssjukfrånvaro (mer än fem tillfällen under de senaste fem månaderna) och en handlingsplan upprättas och ett uppföljande möte mellan chef och medarbetare bokas in.

Sjukskrivningstalen ökar i samhället och i staden som helhet.

Utbildningsförvaltningens årsmål för sjukskrivningstalen ligger idag på 5 %, det vill säga i paritet med den nivå som motionärerna vill att den totala sjukfrånvaron i staden ska sjunka till år 2019 (från 7,3 % till 5,3 %). Utfallet i tertiärrapport 2 blev 5,5 %. Sjukskrivningstalen är högre för kvinnor än för män även på utbildningsförvaltningen. Arbetet med att jämställdhetsintegrera samtliga verksamheter och därigenom uppmärksamma oskäliga könsskillnader fortsätter. Ett exempel i sammanhanget är att staden numera redovisar könsuppdelade indikatorer i ILS. För att minska sjukfrånvaron krävs framförallt fördjupade analyser av hur sjukfrånvaron ser ut i olika grupper, riktade insatser utifrån behov samt att dessa insatser kontinuerligt utvärderas och omvärderas.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 oktober 2016 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen.

Reservation anfördes av Sofia Modigh (KD), Dennis Wedin m.fl. (alla M) och tjänstgörande ersättaren Niklas Källberg (L), *bilaga 1*.

Ersättaryttrande gjordes av Alfred Askeljung som stödjer Kristdemokraternas och Moderaternas förslag till beslut.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 8 juli 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen anser att det är angeläget med ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete för att sänka sjukfrånvarotalen.

I Stockholms stad har både chefer och medarbetare ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. En god social och organisatorisk arbetsmiljö med tydliga uppdrag och mål för verksamheten samt ett rättvist och stödjande ledarskap är en förutsättning

för ett öppet arbetsklimat där medarbetarna känner delaktighet, engagemang och trivsel. Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

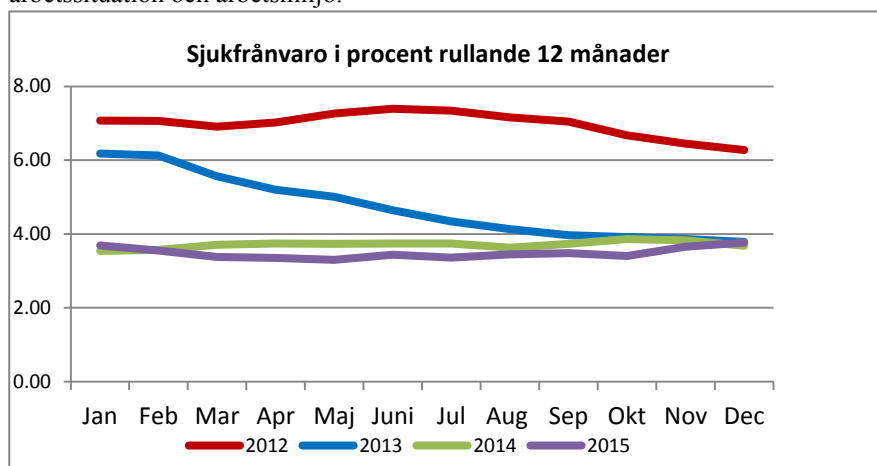
En annan viktig del är en facklig samverkan. Samverkan ska anpassas inom ramen för stadens samverkansavtal och involverar chefer, medarbetare och skyddsombud. Arbetsplatsträffen (APT) är en mötesplats för medarbetare och chef där man gemensamt arbetar med planering, utveckling och uppföljning av arbetet inom avdelningar och enheter.

För att uppfylla sitt ansvar vad gäller arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning samt förebygga arbetsskador och främja hälsa, har staden en fastlagd rehabiliteringsprocess med tydlig struktur. Samtliga inblandade aktörer: chefen, arbetstagaren, facket, företagshälsovården och Försäkringskassan ska vara väl förtrogna med stadens process och de egna rutinerna på förvaltningen.

Inom staden och på förvaltningarna följer man regelbundet upp hur medarbetare och chefer upplever sin arbetssituation och utveckling i arbetet, t ex genom enkäter, vid medarbetarsamtal och i den dagliga dialogen.

Äldreförvaltningen anser att låga sjukfrånvarotal är eftersträvansvärt, både ur ett humanistiskt och ekonomiskt perspektiv. Det är således viktigt att arbeta systematiskt med frågor som bidrar till en god arbetsmiljö, väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Under 2012 låg äldreförvaltningens sjukfrånvaro som högst på 7,39 procent (rullande 12 månader). Förvaltningen intensifierade då arbetet med tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering. Samtidigt påbörjade man också arbete med att ta fram en förvaltningsgemensam värdegrund. Frågor om bland annat bemötande och kultur på arbetsplatsen diskuterades. Arbete resulterade i att sjukfrånvaron inom förvaltningen sjönk under 2013 och har sedan dess legat stabilt. I maj 2015 var sjukfrånvaron som lägst 3,30 procent. Förvaltning har fortsatt att aktivt följa och arbeta med sjukfrånvaron inom förvaltning och med frågor som rör medarbetarnas arbetssituation och arbetsmiljö.



Sjukfrånvaron inom äldreförvaltningen per helår 2012-2015

Inom förvaltningen hanteras och samordnas arbetsmiljöfrågor med förvaltningens styrnings- och förbättringsarbete. Arbetsmiljöarbetet ingår i den dagliga verksamheten och viktiga åtgärder ska genomföras i tid så att ingen arbetstagare drabbas av ohälsa.

Äldreförvaltningen anser att genom att arbeta med arbetsmiljöfrågor i enlighet med lagar och avtal, förordningar och föreskrifter samt utifrån stadens gemensamma riktlinjer och styrdokument och förvaltningarnas egna policys, riktlinjer, handlingsplaner och rutiner skapas attraktiva och sunda arbetsplatser med god arbetsmiljö. Faktorer som borgar för goda anställningsvillkor som bidrar till friskare medarbetare, lägre sjukfrånvarotal och verksamheter som ger stadens invånare god service av hög kvalitet.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 22 september 2016 att förvaltningens tjänsteutlåtande överlämnas till kommunstyrelsen som svar på motionen.

Reservation anfördes av Kristina Lutz m.fl. (alla M), *bilaga 1*.

Ersättaryttrande gjordes av Gunnar Caperius (C) som anmäler att om han hade tjänstgjort hade han anslutit sig till Moderaternas reservation.

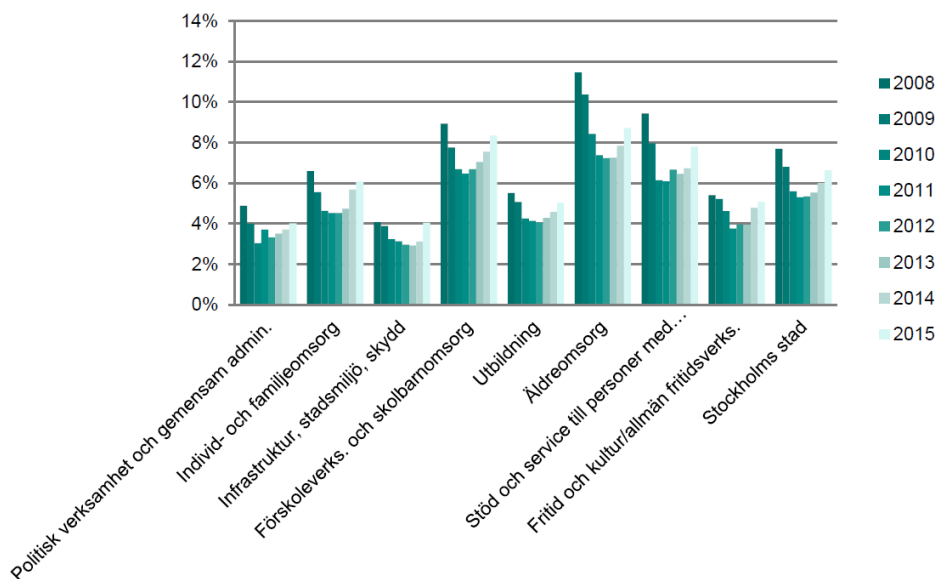
Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 19 juli 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Som författarna av motionen skriver så har sjukfrånvaron ökat bland stadens anställda de senaste åren. Inom stadsdels-förvaltningarna ökar sjukfrånvaron och är framför allt hög inom äldreomsorgen och förskolan.

Samtidigt visar statistik över sjukfrånvaroutvecklingen att även om sjukfrånvaron ökat de senaste åren inom alla områden så är sjukfrånvaron långt ifrån de nivåer de var åren 2008-2009 (källa: Stadens rapport om medarbetarna 2015).

Nedan visas ett diagram på sjukfrånvaroutvecklingen inom olika verksamhetsområden 2008-2015.

Figur 18. Sjukfrånvaro i procent av avtalad arbetstid, 2008-2015



Jämförs stadens sjukfrånvarosiffror med riket i stort så framkommer det att den sjukfrånvaro som är över 14 dagar (och som ersätts av Försäkringskassan) är lägre i Stockholms län jämfört med riket i stort. I länet låg den år 2015 på 6,5 dagar för män och 12,2 dagar för kvinnor jämfört med riksgenomsnittet som är 7,3 dagar för män och 13,7 dagar för kvinnor (källa: Arbetshälsorapport för Stockholms län 2016).

Förvaltningen anser att det är en viktig fråga att arbeta aktivt med sjukfrånvaron. Det är viktigt att ha löpande uppföljningar med sjukskrivna medarbetare men det är ännu viktigare att arbeta förebyggande och hälsofrämjande så att inte fler medarbetare blir långtidssjukskrivna. I verksamheterna inom Skarpnäcks stadsdelsförvaltning pågår ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete som bl.a. innefattar:

- Diskussioner om arbetsmiljön på arbetsplatsträffar
- Handlingsplaner utifrån resultat på medarbetarenkäter
- Skyddsronder / arbetsmiljöronder
- Uppföljning och handlingsplaner vid arbetsskador.

Förvaltningens chefer följer stadens rehabiliteringsprocess. Processen tar bland annat upp hur chefen kan uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa för att förhindra att upprepade korttidsfrånvaro övergår i långtidssjukskrivning. Rutinbeskrivningen ger också en god struktur i tre steg till hur förvaltningen ska arbeta med de personer som är långtidssjukskrivna. Via uppföljningar mellan enskilda chefer och HR-konsulterna får HR och förvaltnings-ledningen kunskap om det finns någon enhet som är särskilt

hårt drabbad av sjukfrånvaro. Vid sådana situationer analyserar förvaltningen situationen för att se om sjukfrånvaron har någon koppling till eventuella arbetsmiljöproblem på enheten. Finns det brister i arbetsmiljön tas handlingsplan och insatser fram för att komma tillrätta med detta. Sjukfrånvaron ökade i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning under 2015. Förvaltningen kan dock se en försiktig minskning av sjukfrånvaron under de första fem månaderna 2016. Sjukfrånvaro är en komplex fråga som arbetsgivaren inte alltid kan påverka.

Förvaltningen anser att stadsledningskontoret ska följa utvecklingen och genom uppföljning se hur förvaltningarna konkret arbetar med sin sjukfrånvaro. Förvaltningen bedömer att det är viktigare att följa upp hur arbetet utförs än att mäta att sjukfrånvaron minskar med ett visst antal procentenheter. Detta bland annat för att arbetsgivaren inte alltid kan påverka sjukskrivningarnas längd utifrån medicinska skäl. Därför anser inte förvaltningen att ett särskilt mål att sänka sjukfrånvaron med ett visst antal procentenheter till 2019 behöver tas fram.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 22 september 2016 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Ole-Jörgen Persson m.fl. (alla M) och Bengt Porseby (L), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 30 augusti 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har tagit del av förslaget om att ge kommunstyrelsen i uppdrag att sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stads verksamheter ska minska med två procentenheter från nuvarande höga nivå fram till 2019. Förvaltningens bedömning är att det är ett ambitiöst förslag. Ohälsotalen är en prioriterad fråga i Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings samtliga verksamheter. De förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatserna i förvaltningen är tydliga och välplanerade.

Förvaltningen bedömer det som svårt att uppnå det föreslagna målet, enbart genom åtgärder som förvaltningen förfogar över. Detta utifrån analyser från bland andra "Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi" vid Finansdepartementet som i rapporten ESO 2016:2 visat på att de ökade sjukskrivningarna i riket inte per automatik beror på sämre hälsa eller arbetsmiljö, utan mer beror på andra faktorer.

Försäkringskassan skriver dessutom i sin prognos i november 2015 om regeringens mål att gå från ett sjukpenningtal på 10,3 till 9 dagar 2020. Försäkringskassan bedömer att inget tyder på att ökningen av sjukfrånvaron som pågått sedan 2010 är på väg att brytas. Försäkringskassans prognos pekar istället på att sjukpenningtalet 2020 hamnar

kring 13 dagar.

Inom Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning har ett antal insatser bidragit till att hålla nere sjukfrånvaron 2015 mer än staden i genomsnitt mot den trend med ökad sjukfrånvaro som syns i hela riket. Förvaltningen har arbetat strukturerat med förebyggande, främjande och rehabiliterande insatser enligt följande:

För att förebygga ohälsa har förvaltningens utarbetat särskilda stöd och verktyg till cheferna för att säkerställa hög kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Insatser kopplade till social och organisatorisk arbetsmiljö har bland annat handlat om en särskild utbildningsinsats kring hot och våld för berörda enheter.

Flera enheter har utökat chefstätheten och inrättat samordnartjänster eller mentorer vilket bedöms förebygga ohälsosam psykosocial arbetsmiljö hos medarbetarna.

Förvaltningen har tillhandahållit stresshanteringskurser för medarbetare samt även chefsworkshop om ledarskap som främjar hållbar organisatorisk och social arbetsmiljö.

Förvaltningen genomför årligen utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete där chefer och skyddsombud genomgår utbildningen tillsammans för att främja ökad samverkan i arbetsmiljöarbetet.

En viktig del i förvaltningens förebyggande och hälsofrämjande arbete är ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

Förvaltningens medarbetarprogram är en genomgripande utbildningsinsats som omfattar samtliga verksamheter och ger verktyg för medarbetarna att var och en kunna utveckla ett aktivt medarbetarskap.

Ledar- och medarbetarskap, med delaktighet i verksamhetsplanering och nära dialog mellan chef och medarbetare borgar för god förståelse för uppdraget. Detta utgör grundförutsättningen för engagemang och möjlighet att som medarbetare kunna påverka den egna arbetssituationen likaväl som arbetsgivaren i och med detta på bästa sätt kan ta tillvara den enskildes kompetens och arbetsförmåga, även i perioder när dessa är försvagade.

Som en del i förvaltningens hälsoförebyggande arbete har också s.k. Arbetsplatsnära stöd anlitats, alltsedan 2014 då Försäkringskassan började erbjuda detta för arbetsgivare. Dessa insatser har både handlat om att förebygga risk för insjuknande samt vid pågående sjukdom öka arbetstagarens möjligheter att återgå i arbete genom tidiga och anpassade åtgärder.

Ett viktigt verktyg för att sänka sjukfrånvaron är stadens rehabiliteringsprocess som är väl förankrad i förvaltningens verksamheter, genom årlig rehabiliteringsutbildning för chefer och månatlig uppföljning av aktuell sjukfrånvaro samt genomgång av rehabiliteringsplaner där enhetschefer och HR deltar. Cheferna håller s.k. Tidiga samtal med medarbetare som uppvisar tecken på ohälsa. Syftet är att utreda behov av exempelvis arbetsanpassning, extra stöd i arbetet eller andra tidiga insatser och på så vis undvika ökad ohälsa och sjukskrivning.

Särskilda insatser kopplade till medarbetare som drabbats av ohälsa handlar om ett aktivt arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering, där förvaltningen utvecklat ett strukturerat och nära samarbete med Företagshälsovården som är en viktig resurs både vid arbetsförmågebedömningar och i planering kring exempelvis arbetsanpassningar. Företagsläkaren är schemalagd på förvaltningshuset två gånger i månaden.

För medarbetare som på grund av långvarig ohälsa befinner sig långt ifrån möjligheten att återgå i sitt arbete erbjuder förvaltningen särskilda insatser så som

exempelvis stöd till omställning.

Sjukfrånvaron är ett prioriterat område inom förvaltningens samtliga avdelningar.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 20 oktober 2016 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av Christoffer Järkeborn m.fl. (alla M) och Anne-Lie Elfvén (L), *bilaga 1*.

Fredrik Lindstål (C) och Leif Kroon (KD) ställde sig med sina ersätтарыttranden bakom Moderaternas och Liberalernas reservation.

Södermalms stadsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 20 september 2016 har i huvudsak följande lydelse.

Södermalms stadsdelsförvaltning har tagit del av motionen om minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamhet och förslaget att ge kommunstyrelsen i uppdrag att sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron ska minska med två procentenheter från dagens höga nivå. Förvaltningen anser att förslaget är ambitiöst och lovvärt men ser stora svårigheter med att faktiskt uppnå målet.

Förvaltningen har idag ett prioriterat strukturerat arbete i syfte att vara en hälsosam arbetsplats med en "normal" sjukfrånvaro. Arbetet innefattar förbyggande och hälsopromoverande åtgärder, rehabiliterande åtgärder, uppföljning på individnivå samt chefsstöd.

Trots detta lyckas vi inte nå vår ambition om en lägre sjukfrånvaro.

Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi hävdar att de ökande sjukskrivningarna i landet inte självklart beror sämre hälsa och/eller dålig arbetsmiljö. Bland annat spelar faktorer som sjukförsäkringens utformning in. Försäkringskassan anger att under slutet av 2015 och under de första månaderna 2016 har ökningen i sjukfrånvaron bromsat in även om inflödet fortfarande ökar. En orsak är Försäkringskassans arbete med att förstärka utredning och bedömningsarbetet. Antalet bedömningar som görs inom rehabiliteringskedjans gränser har ökat markant under 2015 och likaså andelen indrag och avslag. Försäkringskassan fortsätter att hälso- och sjukvården måste fokusera på sjukskrivningarnas roll i vård och behandling och betona en restriktiv hållning i sjukskrivningssituationen. Arbetsgivarens roll betonas också i rapporten och vikten av förebyggande arbete, ansvaret för rehabilitering samt anpassning av arbetsuppgifterna

Mot bakgrund av den komplexa bilden av orsaker till den höga sjukfrånvaron

bedömer förvaltningen att det är svårt att nå ett mål som är två procentenheter lägre än idag. Det kommer att kräva åtgärder som ligger utanför de medel som förvaltningen förfogar över. Detta innebär dock inte att förvaltningen sänker ambitionerna att vara en god och hälsosamarbetsplats.

Reservationer m.m.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Cecilia Brinck m.fl. (alla M) och Lotta Edholm m.fl. (båda L), enligt följande.

Nuvarande majoritet visar samma häpnadsväckande brist på handlingskraft här, som på andra områden. Hög sjukfrånvaro innebär många utmaningar. För den enskilde som drabbas kan lång eller upprepad sjukskrivning innebära en känsla av utanförskap och i förlängningen även en risk för utslagning på arbetsmarknaden. Hög sjukfrånvaro i stadens verksamheter innebär också en bristande kontinuitet för dem som verksamheten finns till för. Att sjukfrånvaron är hög och stiger är därför allvarligt och kan riskera att påverka effektivitet och service i verksamheterna negativt, samtidigt reser medborgarna krav på att få valuta för sina skattepengar. Inte minst inom barnomsorgen står staden inför en betydande utmaning.

I stadens årsredovisning för 2015 går det att läsa att den totala sjukfrånvaron bland stadens anställda under perioden 2014 till 2015 ökat med 0,6 procentenhet från 6,7 procent till 7,3 procent. Andelen av den totala sjukfrånvaron som varat 60 dagar eller längre var 51,3 procent. Motsvarande andel för 2014 var 48,6 procent. Det är en ökning med 2,7 procentenheter. Sjuklönekostnaden har under året ökat med 14,3 procent. För stadsdelsförvaltningarna totalt har rullande 12 månaders sjukskrivningstal från januari 2015 till januari 2016 ökat från 7,35 procent till 8,07 procent.

När Moderaterna tillsammans med Allianspartierna styrde föll sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad med närmare tre procent, från 8,3 till 5,6 procent. Under 2010 sjönk sjukfrånvaron med 1,2 procentenheter. Det gäller att både ha insatser för snabb rehabilitering och att hjälpa medarbetare testa nya arbeten och uppgifter och på det sättet få ner sjukfrånvaron. I många fall kan det handla om att få mer inflytande över sin arbetsdag och hur man lägger upp arbetet för att ha friskare och gladare medarbetare.

Men det är uppenbart att det krävs djärvare grepp för att få utvecklingen med höga och ökande sjuktal att vända. Därför anser vi att staden ska och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad ska minska kraftigt från nuvarande höga nivå.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Sofia Modigh (KD) Dennis Wedin m.fl. (alla M) och tjänstgörande ersättaren Niklas Källberg (L), enligt följande.

Nuvarande majoritet visar samma anmärkningsvärda brist på handlingskraft här, som på andra områden. Hög sjukfrånvaro innebär många utmaningar. För den enskilde som

drabbas kan lång eller upprepad sjukskrivning innebära en känsla av utanförskap och i förlängningen även en risk för utslagning på arbetsmarknaden. Hög sjukfrånvaro i stadens verksamheter innebär också en bristande kontinuitet för dem som verksamheten finns till för. Att sjukfrånvaron är hög och stiger är därför allvarligt och kan riskera att påverka effektivitet och service i verksamheterna negativt.

I stadens årsredovisning för 2015 går det att läsa att den totala sjukfrånvaron bland stadens anställda under perioden 2014 till 2015 ökat med 0,6 procentenhet från 6,7 procent till 7,3 procent. Andelen av den totala sjukfrånvaron som varat 60 dagar eller längre var 51,3 procent. Motsvarande andel för 2014 var 48,6 procent. Det är en ökning med 2,7 procentenheter. Sjuklönekostnaden har under året ökat med 14,3 procent. För stadsdelsförvaltningarna totalt har rullande 12 månaders sjukskrivningstal från januari 2015 till januari 2016 ökat från 7,35 procent till 8,07 procent.

När Allianspartierna styrde föll sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad med närmare tre procentenheter, från 8,3 till 5,6 procent. Under 2010 sjönk sjukfrånvaron med 1,2 procentenheter. Det gäller att både ha insatser för snabb rehabilitering och att hjälpa medarbetare testa nya arbeten och uppgifter och på det sättet få ner sjukfrånvaron. I många fall kan det handla om att få mer inflytande över sin arbetsdag och hur man lägger upp arbetet för att ha friskare och gladare medarbetare.

Det är uppenbart att det krävs djärvare grepp för att få utvecklingen med höga och ökande sjuktal att vända. Därför anser vi att staden ska sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad återigen ska börja visa en kraftfull och långsiktig nedåtgående trend.

Äldreförvaltningens eget agerande i frågan - med framgångsrikt resultat - är ett tydligt bevis på att det går att få ner de höga sjuktalen.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Kristina Lutz m.fl. (alla M) enligt följande.

Det är noterbart att förvaltningen skriver att det är ett ambitiöst förslag. Den slutsatsen delar vi. Är det något som fattas hos nuvarande rödgröna majoriteten så är det ambitioner. Nuvarande majoritet visar samma fantastiska brist på handlingskraft här, som på andra områden. Hög sjukfrånvaro innebär många utmaningar. För den enskilde som drabbas kan lång eller upprepad sjukskrivning innebära en känsla av utanförskap och i förlängningen även en risk för utslagning på arbetsmarknaden. Hög sjukfrånvaro i stadens verksamheter innebär också en bristande kontinuitet för dem som verksamheten finns till för, att sjukfrånvaron är hög och stiger är därför allvarligt och kan riskera att påverka effektivitet och service i verksamheterna negativt, samtidigt reser medborgarna krav på att få valuta för sina skattepengar. Inte minst inom barnomsorgen står staden inför en betydande utmaning där förslaget om heltid för barn till föräldralediga utsätter organisationen för en betydande prövning.

I stadens årsredovisning för 2015 går det att läsa att den totala sjukfrånvaron bland stadens anställda under perioden 2014 till 2015 ökat med 0,6 procentenhet från 6,7 procent till 7,3 procent. Andelen av den totala sjukfrånvaron som varat 60 dagar eller längre var 51,3 procent. Motsvarande andel för 2014 var 48,6 procent. Det är en ökning med 2,7 procentenheter. Sjuklönekostnaden har under året ökat med 14,3 procent. För stadsdelsförvaltningarna totalt har rullande 12 månaders sjukskrivningstal från januari 2015 till januari 2016 ökat från 7,35 procent till 8,07 procent.

När Allianspartierna styrde föll sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad med närmare tre procent, från 8,3 till 5,6 procent. Under 2010 sjönk sjukfrånvaron med 1,2 procentenheter. Det gäller att både ha insatser för snabb rehabilitering och att hjälpa medarbetare testa nya arbeten och uppgifter och på det sättet få ner sjukfrånvaron. I många fall kan det handla om att få mer inflytande över sin arbetsdag och hur man lägger upp arbetet för att ha friskare och gladare medarbetare.

Betydelsen av gnetande ska naturligtvis inte underskattas. Men det är uppenbart att det krävs djärvare grepp för att få utvecklingen med höga och ökande sjuktal att vända. Därför anser vi att staden ska sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad ska ha, likt tidigare, en kraftfull och långsiktig nedåtgående trend från nuvarande höga nivå.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Ole-Jörgen Persson m.fl. (alla M) och Bengt Porseby (L), enligt följande.

Det är noterbart att förvaltningen skriver att det är ett ambitiöst förslag. Den slutsatsen delar vi. Är det något som fattas hos nuvarande rödgröna majoriteten så är det ambitioner. Nuvarande majoritet visar samma brist på handlingskraft här, som på andra områden. Hög sjukfrånvaro innebär många utmaningar. För den enskilde som drabbas kan lång eller upprepad sjukskrivning innebära en känsla av utanförskap och i förlängningen även en risk för utslagning på arbetsmarknaden. Hög sjukfrånvaro i stadens verksamheter innebär också en bristande kontinuitet för dem som verksamheten finns till för. Att sjukfrånvaron är hög och stiger är därför allvarligt och kan riskera att påverka effektivitet och service i verksamheterna negativt, samtidigt reser medborgarna krav på att få valuta för sina skattepengar. Inte minst inom barnomsorgen står staden inför en betydande utmaning.

I stadens årsredovisning för 2015 går det att läsa att den totala sjukfrånvaron bland stadens anställda under perioden 2014 till 2015 ökat med 0,6 procentenhet från 6,7 procent till 7,3 procent. Andelen av den totala sjukfrånvaron som varat 60 dagar eller längre var 51,3 procent. Motsvarande andel för 2014 var 48,6 procent. Det är en ökning med 2,7 procentenheter. Sjuklönekostnaden har under året ökat med 14,3 procent. För stadsdelsförvaltningarna totalt har rullande 12 månaders sjukskrivningstal från januari 2015 till januari 2016 ökat från 7,35 procent till 8,07 procent.

När Moderaterna tillsammans med Allianspartierna styrde föll sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad med närmare tre procent, från 8,3 till 5,6 procent. Under 2010 sjönk sjukfrånvaron med 1,2 procentenheter.

Det gäller att både ha insatser för snabb rehabilitering och att hjälpa medarbetare testa nya arbeten och uppgifter och på det sättet få ner sjukfrånvaron. I många fall kan det handla om att få mer inflytande över sin arbetsdag och hur man lägger upp arbetet för att ha friskare och gladare medarbetare.

Betydelsen av gnetande ska naturligtvis inte underskattas. Men det är uppenbart att det krävs djärvare grepp för att få utvecklingen med höga och ökande sjuktal att vända. Därför anser vi att staden ska sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad ska ha, likt tidigare, en kraftfull och långsiktig nedåtgående trend från nuvarande höga nivå.

Södermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Christoffer Järkeborn m.fl. (alla M) och Anne-Lie Elfvén (L), enligt följande.

Förvaltningen anser att förslaget är ambitiöst och lovvärt men ser stora svårigheter med att faktiskt uppnå målet. Förvaltningen skriver i sitt utlåtande att de ”har idag ett prioriterat strukturerat arbete i syfte att vara en hälsosam arbetsplats med en ”normal” sjukfrånvaro. Arbetet innefattar förbyggande och hälsopromoverande åtgärder, rehabiliterande åtgärder, uppföljning på individnivå samt chefsstöd. Trots detta lyckas vi inte nå vår ambition om en lägre sjukfrånvaro.”

Betydelsen av gnetande ska naturligtvis inte underskattas. Men det är uppenbart att det krävs djärvare grepp för att få utvecklingen med höga och ökande sjuktal att vända. Därför anser vi att staden ska sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad ska ha, likt tidigare, en kraftfull och långsiktig nedåtgående trend från nuvarande höga nivå.

Att förslaget om att minska sjukfrånvaron är ambitiöst är en slutsats delar vi. Är det något som saknas hos nuvarande rödgröna majoriteten så är det ambitioner. Nuvarande majoritet visar samma fantastiska brist på handlingskraft när det gäller sjukfrånvaron som på andra områden.

Hög sjukfrånvaro innebär många utmaningar. För den enskilde som drabbas kan lång eller upprepad sjukskrivning innebära en känsla av utanförskap och i förlängningen även en risk för utslagning på arbetsmarknaden. Hög sjukfrånvaro i stadens verksamheter innebär också en bristande kontinuitet för dem som verksamheten finns till för. Att sjukfrånvaron är hög och stiger är därför allvarligt och kan riskera att påverka effektivitet och service i verksamheterna negativt, samtidigt reser medborgarna krav på att få valuta för sina skattepengar. Inte minst inom barnomsorgen står staden inför en betydande utmaning. Det är en ekvation som inte håller.

I stadens årsredovisning för 2015 går det att läsa att den totala sjukfrånvaron bland stadens anställda under perioden 2014 till 2015 ökat med 0,6 procentenhet från 6,7 procent till 7,3 procent. Andelen av den totala sjukfrånvaron som varat 60 dagar eller längre var 51,3 procent. Motsvarande andel för 2014 var 48,6 procent. Det är en ökning med 2,7 procentenheter. Sjuklönekostnaden har under året ökat med 14,3 procent. För stadsdelsförvaltningarna totalt har rullande 12 månaders sjukskrivningstal från januari 2015 till januari 2016 ökat från 7,35 procent till 8,07 procent.

När Allianspartierna styrde föll sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stad med närmare tre procent, från 8,3 till 5,6 procent. Under 2010 sjönk sjukfrånvaron med 1,2 procentenheter. Det gäller att både ha insatser för snabb rehabilitering och att hjälpa medarbetare testa nya arbeten och uppgifter och på det sättet få ner sjukfrånvaron. I många fall kan det handla om att få mer inflytande över sin arbetsdag och hur man lägger upp arbetet för att ha friskare och gladare medarbetare.