

Svar på interpellation (2016:43) av Cecilia Brinck (M) om den ökande sjukfrånvaron inom stadens verksamheter

Interpellanten ställer följande frågor till mig:

1. Hur ämnar borgarrådet säkerställa att sjuktalen i stadens verksamheter minskar?
2. Hur ämnar borgarrådet säkerställa kvaliteten i verksamheterna när sjuktalet ökar?
3. Hur ämnar borgarrådet klara rekryteringsbehovet till följd av det ökade sjukantalet?

Sjukfrånvaron i staden har ökat från 2013, vilket följer utvecklingen i riket. I staden ser trenden enligt de senaste siffrorna ut att vika av något, dvs. sjukfrånvaron ökar inte i samma takt som tidigare. Det är en bra början och jag räknar med att stadens aktiva arbete med att förebygga ohälsa ska ytterligare bidra till att vända trenden.

Nästan tre av fyra anställda i staden är kvinnor. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och bland kvinnor är sjukfrånvaron högst i kvinnodominerade yrken. I staden har äldreomsorgen högst sjukfrånvaro, följt av förskoleverksamhet och stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Studier visar att risken att drabbas av ohälsa är större i arbetsmiljöer med höga krav, små möjligheter att påverka arbetsituationen och där belöningen upplevs som liten. En viktig del i kvinnors högre sjukfrånvaro är också skillnaden i ansvar för hem och familj.

Utvecklingen av sjukfrånvaron är komplex. Arbetet för ökad hälsa kräver en bred ansats av arbetsgivare, hälso- och sjukvård, försäkringskassa osv. Staden har därför en helhetssyn på hälsofrämjande arbete, och där ingår ledarskap, arbetsmiljö, bemanning, stöd i arbetet, jämställdhet, friskvård, kompetensutveckling, arbetsglädje och delaktighet på arbetsplatsen.

Ledarutvecklingsprogram är en viktig del i stadens personalstrategiska arbete för goda arbetsvillkor. Ett gott ledarskap är strategiskt för att förebygga arbetsplatsrelaterad ohälsa, men är också enligt forskningen betydelsefullt när sjukdom och

sjukskrivning beror på andra orsaker. Staden prioriterar chefsutbildningen under mandatperioden, exempelvis dubblas antalet platser inom introduktionsprogrammet Chef i staden, ledarutvecklingsprogram startar för chefer inom socialtjänst och biståndshandläggning och ledarutvecklingsprogram erbjuds till erfarna chefer. Nästan alla stadsdelsförvaltningar har dessutom egna chefsprogram.

Ett närvarande ledarskap kommer att vara centralt i utvecklingsarbetet inom hemtjänsten och socialtjänsten. Tack vare kompetensutvecklingsmedlen om 200 mnkr kan staden satsa extra mycket på cheferna under kommande år.

Från och med i år ska varje nämnd sätta sina egna realistiska nämndmål för sjukfrånvaron, anpassat till verksamheterna. Det KF-mål som sattes av tidigare majoritet har aldrig bedömts som realistiskt för våra medarbetare som arbetar nära människor.

Nämnder och styrelser jobbar med sjukfrånvaron på organisationsgrupp- och individnivå utifrån stadens rehabiliteringsprocess. Förvaltningarna har en mycket god bild av de långa sjukfallen och arbetar aktivt med återgång i arbete när det är möjligt. I sjukförsäkringsärenden arbetar staden tillsammans med ett särskilt team inom försäkringskassan och har gemensamma metoddagar för att samordna insatserna i rehabiliteringskedjan.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har stärkts genom ett nytt webbaserat utbildnings- och stödpaket riktat till HR-funktioner. Flertalet nämnder arbetar med friskvård och hälsoinsatser parallellt med utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbetet. Ett nytt avtal om företagshälsovård kommer att bli en ökad resurs i det främjande arbetet.

Resultat av ökad bemanning märks i hemtjänsten, som rapporterar en lugnare arbetsmiljö efter att ha fått del av de statliga bemanningspengarna. Även kvaliteten har förbättrats, till exempel har äldre på boenden fått mer individuell rehabilitering. I hemtjänsten pågår också ett utvecklingsarbete som syftar till att öka de äldres och de anställdas inflytande.

Staden arbetar aktivt med personal- och kompetensförsörjning, för att klara såväl kortsiktiga som långsiktiga rekryteringsbehov. Förutom egna utbildningar och snabbspår påverkar staden själv och tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting

utbildningsanordnare för att få fram fler utbildningsplatser och fler sökande till utbildningar i bristyrken.

För socialsekreterare och biståndshandläggare implementeras nu en handlingsplan för att förstärka, utveckla och förbättra arbetssituationen inom socialtjänsten. Staden har även utökat ledarutbildningen inom socialtjänsten. Utbildningsnämnden har tagit fram en kompetensförsörjningsplan för förskola, grundskola och gymnasieskola för att klara rekryteringsbehovet och bidra till att staden uppfattas som en bra arbetsgivare.

Sammantaget arbetar staden aktivt med ett hälsofrämjande arbete, som på sikt bör minska sjukfrånvaron. Om det krävs ytterligare insatser är jag givetvis öppen för det.

Stockholm den 11 maj 2016

Clara Lindblom