

Handläggare
Anna Arkelius
Telefon: 50815033**Till**
Skarpnäcks stadsdelsnämnd
2016-04-14

Skrivelse om ökad sjukfrånvaro

Svar på skrivelse från Kristina Lutz m.fl. (M), Jesper Svensson (L), Gunnar Caperius (C), Johan Sunbring (KD), dnr 1.6-520/15

Förvaltningens förslag till beslut

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutar följande:

Förvaltningens tjänsteutlåtande överlämnas som svar på skrivelsen.

Denise Melin
StadsdelsdirektörMaria Laxvik
Administrativ chef

Sammanfattning

Kristina Lutz m.fl. (M), Jesper Svensson (L), Gunnar Caperius (C), Johan Sunbring (KD) har överlämnat en skrivelse till förvaltningen där de vill att förvaltningen utreder tre frågor kring den ökande sjukfrånvaron i förvaltningen.

Förvaltningen svarar på skrivelsen genom att redogöra för hur förvaltningen arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att löpande ha diskussioner om arbetsmiljön på arbetsplatsträffar, ta fram handlingsplaner och genomföra skyddsronder. Förvaltningen följer stadens rehabiliteringsprocess. Respektive enhetschef följer upp sjukfrånvaron tillsammans med HR-konsulterna. Trots ökande sjukfrånvarosiffror på förvaltningsnivå är det förhållandevis få personer som är sjukskrivna längre perioder och de arbetar på olika enheter. Därför är det också svårt att göra en övergripande analys av konsekvenserna för stadsdelen.

Förvaltningen kommer under året att utvärdera och utveckla arbetet med sjukfrånvaron. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning hade en relativt låg sjukfrånvaro för några år sedan, och i analysen ingår att undersöka om det finns några framgångsfaktorer i arbetssättet från den tiden. I svaret redovisar förvaltningen även sjukfrånvaron uppdelat på avdelningarna.

Bakgrund

Kristina Lutz m.fl. (M), Jesper Svensson (L), Gunnar Caperius (C), Johan Sunbring (KD) har överlämnat en skrivelse till förvaltningen där de vill att förvaltningen utreder tre frågor kring den ökande sjukfrånvaron. Skrivelsen har sin grund i att sjukfrånvaron har ökat under 2015 och att förvaltningen inte nådde det uppsatta målet om 6,0 procent sjukfrånvaro för året.

I skrivelsen anförts att trots insatser har sjukfrånvaron fortsatt att stiga under 2015, både i förvaltningen och i staden generellt. Arbetsmiljön och arbetsbelastningen för förvaltningens medarbetare påverkas av om många kollegor är sjukfrånvarande. Ledamöterna vill därför att förvaltningen utreder:

1. Vilka insatser har vidtagits och kommer att vidtas för att få ned sjukfrånvaron inom stadsdelens verksamheter?
2. Vilka åtgärder har vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron för stadsdelen?
3. Hur ser sjukfrånvaron ut fördelad på verksamheterna?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom administrativa avdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgrupp 2016-04-07, i rådet för funktionshindersfrågor 2016-04-06 samt i pensionärsrådet 2016-04-07.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Vilka insatser har vidtagits och kommer att vidtas för att få ned sjukfrånvaron inom stadsdelens verksamheter?

I verksamheterna 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 upprepad korttidsfrånvaro övergår i långtidssjukskrivning. Rutinbeskrivningen ger också en

god struktur i tre steg till hur förvaltningen ska arbeta med de personer som är långtidssjukskrivna. Det första steget i rutinen är att utreda om det går att återgå i det ordinarie arbetet, vilket i början av en rehabilitering alltid är målet. Respektive enhetschef följer upp sjukfrånvaron tillsammans med HR-konsulterna. Till stöd har HR-konsulterna en lista med sjukfrånvarande individer så att HR-konsulterna alltid har överblick över vilka ärenden som är aktuella att arbeta med.

Vid upprepade korttidsfrånvaro förs en dialog med medarbetaren om orsaken till frånvaron. I vissa fall bestäms att medarbetaren måste visa förstadagsintyg vid frånvaro, eller så kan chefen beställa en utredning via företagshälsovården.

Förvaltningsledningen har nyligen fattat beslut om att leasa en massagefåtölj med tillhörande mentala avslappningsprogram, som finns för huvudkontorets medarbetare på Björkhagsplan. Ett arbete med att erbjuda hälsoprofilsbedömningar inom hemtjänsten påbörjades också 2015.

Vilka åtgärder har vidtagits för att utreda de långsiktiga konsekvenserna av sjukfrånvaron för stadsdelen?

Trots ökande sjukfrånvarosiffror på förvaltningsnivå är det förhållandevis få personer som är sjukskrivna längre perioder och de arbetar på olika enheter. Därför är det också svårt att göra en övergripande analys av konsekvenserna för stadsdelen. Via uppföljningarna mellan chef och HR-konsult får HR och förvaltningsledningen 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.

Förvaltningen kommer under 2016 att utvärdera och utveckla arbetet med sjukfrånvaron. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning hade en relativt låg sjukfrånvaro för några år sedan, och i analysen ingår att undersöka om det finns några framgångsfaktorer i arbetssättet från den tiden. Förvaltningen ska även undersöka hur andra förvaltningar och organisationer arbetar med att sänka sjukfrånvaron, för att se till goda exempel.

Hur ser sjukfrånvaron ut fördelad på verksamheterna?

Totalt sett ökar sjukfrånvaron i förvaltningen. Det är den långa sjukfrånvaron som ökar (över 90 dagar). Korttidsfrånvaron är kvar på ungefär samma nivå som i början av 2015. Nedan presenteras

statistik över sjukfrånvaron för 2015 inom de olika verksamheterna. Sjukfrånvaron redovisas som ett rullande tolv månadersgenomsnitt för att utjämna de säsongsvariationer som finns i sjukfrånvaron.

Stadsdelsövergripande	Dag 1 -14	15-90	Dag 91-	Totalt
Januari 2015	2,44	1,28	2,79	6,51
April	2,59	1,46	3,02	7,07
Juli	2,55	1,31	3,59	7,46
Oktober	2,47	1,49	3,87	7,84
December	2,47	1,51	4,14	8,12

Inom individ- och familjeomsorgen har sjukfrånvaron sjunkit under året. Långtidssjukfrånvaron har ökat något medan både den korta (upp till två veckor) och mellanperioden dag 15-90 minskat något.

Individ och Familjeomsorg, cirka 160 månadsanställda	Dag 1 -14	15-90	Dag 91-	Totalt
Januari 2015	1,89	1,46	1,75	5,12
April	1,9	1,36	1,68	4,94
Juli	1,87	1,23	1,74	4,84
Oktober	1,76	0,99	1,95	4,71
December	1,76	0,99	2	4,75

Inom förskoleavdelningen har sjukfrånvaron ökat. Alla perioder har ökat, men det är långtidssjukfrånvaron som ökat mest.

Förskolan, cirka 490 månadsanställda	Dag 1-14	15-90	Dag 91-	Totalt
Januari 2015	2,56	1,1	2,55	6,21
April	2,78	1,32	2,85	6,95
Juli	2,74	1,31	3,38	7,43
Oktober	2,7	1,73	3,58	8,01
December	2,66	1,74	4,01	8,41

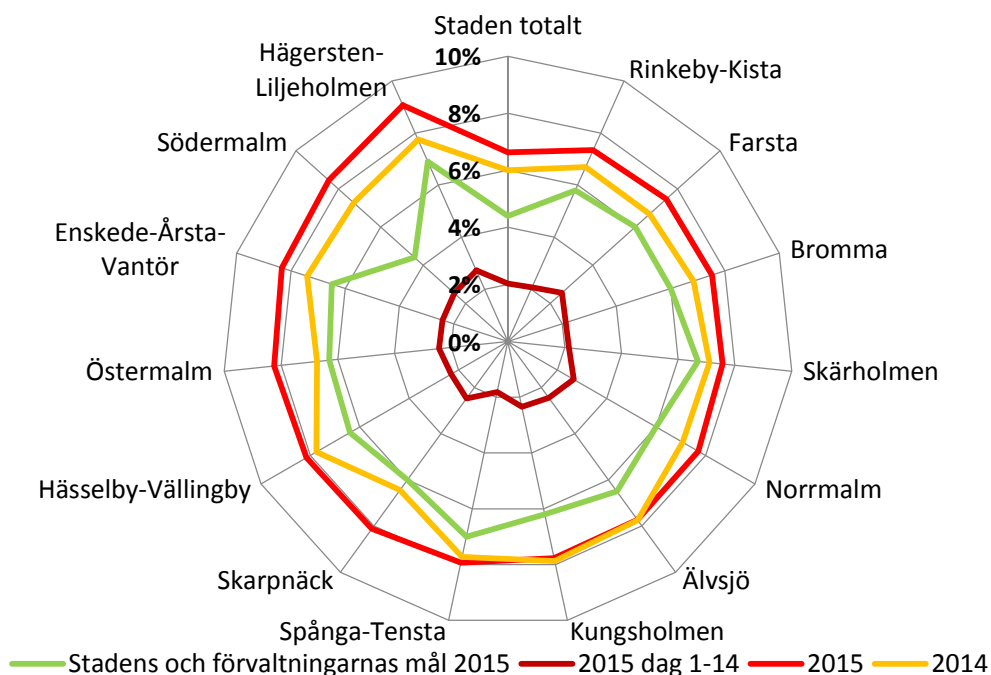
Det är hög sjukfrånvaro inom avdelningen för äldre och personer med funktionsnedsättning. Främst är det inom hemtjänstenheten som sjukfrånvaron finns, där det under 2015 fanns ett antal individer som var frånvarande hela året och därmed har stor påverkan på sjukfrånvarosiffrorna.

Avdelningen för äldre, personer med funktionsnedsättning, cirka 110 månadsanställda	Dag 1-14	15-90	Dag 91-	Totalt
Januari 2015	3,28	1,93	5,29	10,5
April	3,23	1,95	6,09	11,29
Juli	3,23	1,47	7,52	12,23
Oktober	3,07	1,53	8,4	13
December	3,19	1,75	8,43	13,36

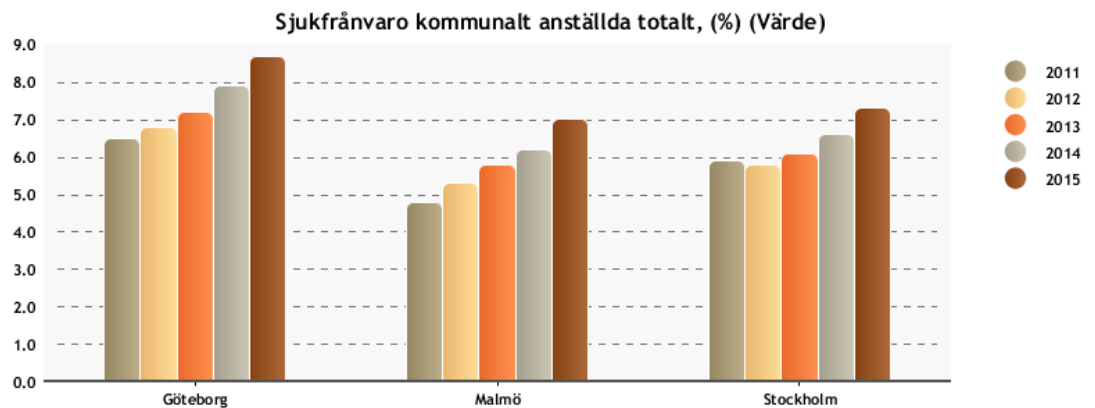
På administrativa avdelningen har den totala sjukfrånvaron sjunkit under 2015. Däremot ökar både den långa sjukfrånvaron och korttidsfrånvaron något. I en liten grupp som denna får enskilda individers frånvaro stor påverkan.

Administrativa avdelningen, cirka 20 månadsanställda	Dag 1-14	15-90	Dag 91-	Totalt
Januari 2015	0,97	2,12	3,04	6,13
April	1,19	1,69	2,95	5,84
Juli	1,31	0,66	2,95	4,91
Oktober	1,46	0,27	3	4,74
December	1,98	0,25	3,74	5,97

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning har tidigare haft den lägsta sjukfrånvaron bland stadsdelsförvaltningarna. Under 2015 steg dock sjukfrånvaron även jämfört med flera andra stadsdelsförvaltningar.



Stockholms stads totala sjukfrånvaro för stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar var 6,6 % 2015. Enligt kommun- och landstingsdatabasen (Kolada) ligger stadens sjukfrånvaro något över Malmö stads, men å andra sidan en dryg procentenhet under Göteborgs stads.¹



Förvaltningen föreslår att detta tjänsteutlåtande överlämnas som svar på skrivelsen.

Bilaga

Skrivelse om ökad sjukfrånvaro, dnr 1.6-520/15

¹ Uppgifterna stämmer inte helt med stadens interna statistik på grund av att annan mätmetod tillämpas.