

Handläggare
Anna Arkelius
Telefon: 50815033**Till**
Skarpnäcks stadsdelsnämnd
2016-09-22

Minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter

Svar på motion av av Anna König Jerlemyr, Dennis Wedin och Markus Nordström (M), dnr 106-601/2016

Förvaltningens förslag till beslut

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutar följande:

Förvaltningens tjänsteutlåtande överlämnas till kommunstyrelsen som svar på motionen.

Maria Laxvik
Tf stadsdelsdirektör

Sammanfattning

Anna König Jerlemyr, Dennis Wedin och Markus Nordström (M) har överlämnat en motion till kommunfullmäktige där de vill att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stads verksamheter ska minska med två procentenheter fram till 2019. Motionen har sin grund i att sjukfrånvaron och sjuklönekostnaden har ökat under 2015.

Förvaltningen svarar på motionen genom att kortfattat redogöra för sjukfrånvaroutvecklingen i staden och riket de senaste åren. Förvaltningen skriver att det är viktigt att arbeta aktivt med sjukfrånvaron, men även med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att på sikt förhindra nya långtidssjukskrivningar. I verksamheterna arbetar cheferna med frågan genom att

löpande ha diskussioner om arbetsmiljön på arbetsplatsträffar, ta fram handlingsplaner och genomföra skyddsronder. Förvaltningen följer stadens rehabiliteringsprocess.

Förvaltningen anser att stadsledningskontoret ska följa utvecklingen och genom uppföljning se hur förvaltningarna arbetar med sin sjukfrånvaro. Det är viktigare att följa upp hur arbetet utförs än att mäta att sjukfrånvaron minskar med ett visst antal procentenheter. Därför anser inte förvaltningen att ett särskilt mål att sänka sjukfrånvaron till år 2019 behöver tas fram.

Bakgrund

Anna König Jerlmyr, Dennis Wedin och Markus Nordström (M) har överlämnat en motion till kommunfullmäktige där de vill att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att sätta upp och arbeta mot målet att sjukfrånvaron bland anställda i Stockholms stads verksamheter ska minska med två procentenheter fram till 2019. Motionen har sin grund i att sjukfrånvaron och sjuklönekostnaden har ökat under 2015.

Ärendets beredning

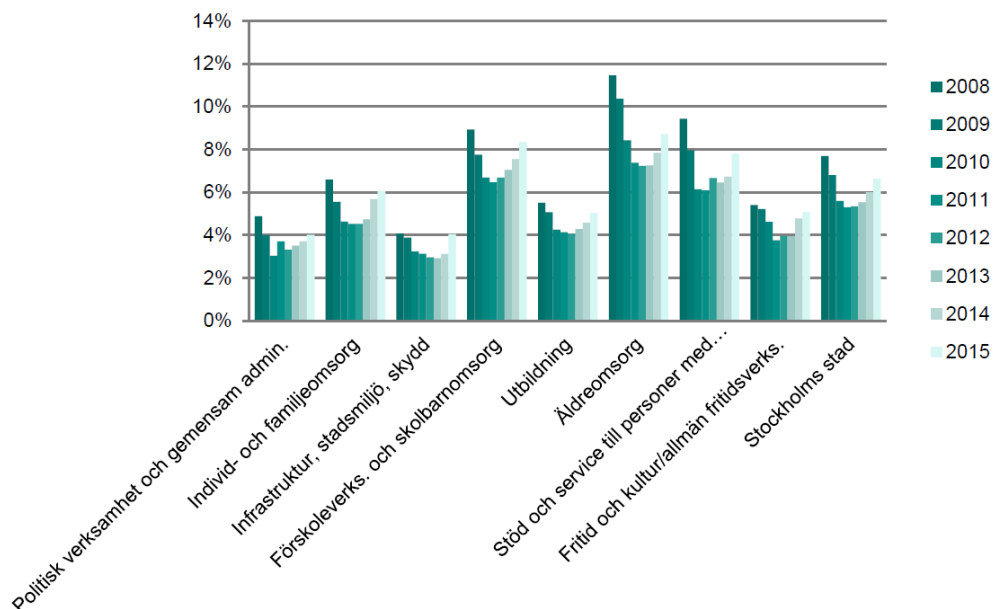
Ärendet har beretts inom administrativa avdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgrupp 2016-09-15, i rådet för funktionshindersfrågor 2016-09-14 samt i pensionärsrådet 2016-09-15.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Som författarna av motionen skriver så har sjukfrånvaron ökat bland stadens anställda de senaste åren. Inom stadsdelsförvaltningarna 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 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. 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.

Förvaltningen föreslår att detta tjänsteutlåtande överlämnas som svar på skrivelsen.

Bilaga

Motion av Anna König Jerlmyr, Dennis Wedin och Markus Nordström (M) om minskning av de höga sjuktalen inom stadens verksamheter, dnr 106-601/2016