



Handläggare: Caroline Henjered
Telefon: 070 42 90 800

STADSDELSNÄMNDERNAS ARBETE FÖR ATT MINSKA SJUKFRÅNVARON

Yttrande över rapport från revisionskontoret

FÖRSLAG TILL BESLUT

Vantörs stadsdelsnämnd åberopar förvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 27 april 2006 som yttrande över rapporten från revisionskontoret.

Monika Viklander
Stadsdelsdirektör

Anders Lindström
Avdelningschef

SAMMANFATTNING

Revisionskontoret har granskat sjukfrånvaron vid tre stadsdelsnämnder. I granskningen har ingått att jämföra utvecklingen av sjukfrånvaron, samt att belysa hur nämnderna arbetar för att minska frånvaron. Stadsdelsförvaltningen instämmer i stort med de bedömningar som lämnats i Revisionskontorets rapport.

ÄRENDETS BEREDNING

Ärendet har utarbetats av Strategi- och planeringsavdelningen.

BAKGRUND

Revisorsgrupperna 3 och 4 har sänt rubricerad revisionsrapport till bl. a. Vantörs stadsdelsnämnd för yttrande.

SAMMANFATTNING AV RAPPORTEN

I enlighet med revisionsplan 2005/2006 har revisionskontoret granskat variationerna i sjukfrånvaron mellan stadsdelsnämnderna. Urvalet har skett utifrån att Vantör är den stadsdel som har den lägsta sjukfrånvaron, Kungsholmen den högsta, samt Rinkeby den kraftigast sjunkande sjukfrånvaron.

Revisorerna anger att nämnderna arbetar både med förebyggande och rehabiliterande åtgärder. De framhåller dock att det saknas regelbunden uppföljning och analys för att kunna mäta mot stadens mål och därtill kunna utvärdera vilka metoder och arbetssätt som är framgångsrika.

Revisorerna har i huvudsak inriktat rapporten kring behov av att utveckla följande områden:

- Stadsdelsnämndernas arbete med rehabilitering av långtidssjukskrivna kan intensifieras och det finns behov av att nämnderna arbetar på ett likvärdigt sätt. Revisorerna påpekar på vikten av ett gemensamt synsätt i det personalpolitiska arbetet.
- Behov av gemensamt syn- och förhållningssätt till rehabilitering, där revisionen understryker vikten av de gemensamma policydokument som antagits i staden och vikten av att minska skillnaderna mellan nämndernas syn- och förhållningssätt inom detta ansvarsområde.
- Uppföljning och analys av hur stadens mål gällande arbetsmiljö och hälsofrämjande arbete uppnås samt spridning av vunna erfarenheter. Här är det angeläget att det sker både övergripande och på nämnds nivå.
- Behov av en gemensam systematisk modell för att minska arbetsrelaterad ohälsa. Här understryks betydelsen av ledarskapet, medarbetarskapet och organisationen för att skapa attraktiva och hälsosamma arbetsplatser.

STADSDELSFÖRVALTNINGENS SYNPUNKTER

Revisionsrapporten har både givit stöd åt och förstärkt det arbete Vantör redan uppmärksammat och påbörjat. Det som visat sig framgångsrikt är att systematisera hela det hälsofrämjande arbetet. Allt ifrån det basala systematiska arbetsmiljöarbetet, utvecklandet av olika rehabiliteringsprocesser, till att via arbetslagsutveckling stödja arbetet med att utveckla attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser, där fokus ligger på ledarskap, medarbetarskap och inflytande.

Förvaltningen vill understryka vikten av tillgång till bra uppföljningssystem och jämförbar statistik. Det pågår ett arbete mellan SLK/PAS och några förvaltningar, bland annat Vantör, med uppdrag att arbeta fram ett förslag till "Statistik om sjukfrånvaro". Det är viktigt att få fram en mer samordnad uppföljning som också blir ett hjälpmedel ute på den lokala arbetsplatsen.

Vantör har arbetat mycket med att analysera rehabiliteringsprocessen, för att identifiera och åtgärda det som hamnat emellan stolarna hos olika aktörer. Den bedömning förvaltningen gör, är att det är svårt att påverka hälsofrågan, utan att investera sig ur det aktuella läget. 70 % av alla sjukdagar inom stadsdelen härrör till medarbetare som är långtidssjukskrivna. Enligt vår definition är man långtidssjukskriven efter 30 dagars sammanhängande frånvaro. Av dessa 70 % är närmare hälften personer som uppger att de inte har eller kommer att få förutsättningar så de kan återgå i tjänst på nuvarande arbetsplats. Det finns ett behov av en samordnad resurs, i likhet med det nyinrättade omställningskansliet, som kan ge stöd till förvaltningarna i detta arbete.

Sedan projektet Långtidsfrisk startat har flera av medarbetarna som har upprepad korttidsfrånvaro eller är på väg in i långtidssjukskrivning tagit kontakt och vill ha stöd med att hitta annat arbete, vilket i högsta grad förebygger långtidssjukskrivningar. Det som är angeläget att understryka med detta är att rehabilitering inte bara är att återgå till arbete utan i lika stor omfattning att bistå med stöd för en nystart, när en inläsningseffekt uppstår.

Förvaltningen vill peka på bakgrunden till varför Projektet Långtidsfrisk initierades vid årsskifte 2004/2005. I uppdraget för projektet med att öka andelen långtidsfriska och minska sjukfrånvaron angavs:

En grundförutsättning är att chefer/ledare ser medarbetare som en investering och en god arbetsmiljö som en strategisk fråga. En arbetsmiljö som ger medarbetarna möjlighet till god hälsa, delaktighet, stöd och personlig utveckling. Projektet ska tillsammans med berörda utveckla olika former kring de tre områdena – organisation – ledning – medarbetare utifrån ett hälsofrämjande perspektiv och förhållningssätt.

Att sänka sjukfrånvaron är inte ett självändamål, utan måste kopplas samman med långsiktighet och lönsamhet, både för den sjukskrivne och för organisationen. När uppdraget formulerats som både en investering och som en strategisk fråga, aktualiseras

också lönsamhetsaspekten med att arbeta med att sänka sjukfrånvaron.

Stadsdelsförvaltningen kommer att pröva möjligheten med att ta fram en modell som underlag för en konsekvensanalys som förutom förbättrat statistiskt underlag kan bidra med att;

1. ge en analys av organisationens hälsotillstånd och hur det påverkar verksamhet, kostnader och utveckling, samt
2. orsakssambanden mellan ledarskap, organisation (kultur, värdegrund) och medarbetarskap.

Målet är att underlaget ska kunna utgöra en del i det framtida kvalitetssäkringsarbetet.

Revisorerna pekar på behovet av en för staden gemensam systematisk modell både avseende förbättringar av arbetsmiljön och för att fånga upp framgångsrika metoder och arbetssätt inom området. Det är angeläget, men den erfarenhet förvaltningen har är att det lokala arbetsgivaransvaret hos den lokala chefen måste ges ökat stöd, samtidigt som centrala stödsystem förbättras. Det måste finnas en balans.

Förvaltningen föreslår att nämnden återoppar detta tjänsteutlåtande som sitt yttrande till revisorsgruppen.

BILAGOR

1. Stadsdelsnämndernas arbete med att minska sjukfrånvaron (rapport nr 6, 2006)