



Handläggare: Gunilla Schedin
Tfn: 508 09 015

Till Norrmalms stadsdelsnämnd

Stadsdelsnämndernas arbete för att minska sjukfrånvaron - synpunkter på revisionsrapport

Förslag till beslut

Remissen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Ylva Tengblad
stadsdelsdirektör

Heli Taillefer
vik. personalchef

Sammanfattning

Revisionskontoret har granskat arbetet för att minska sjukfrånvaron i tre av stadens stadsdelsnämnder. Revisionskontoret anser bl.a. att rehabiliteringsinsatserna för långtidssjukskrivna kan intensifieras och att uppföljning och analys behövs för utveckling av arbetsmiljön och det hälsofrämjande arbetet.

Förvaltningen delar revisionskontorets uppfattning att en god arbetsmiljö är A och O för att förhindra sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterade hälso-
problem. Inom Norrmalms stadsdelsförvaltning finns en hög medvetenhet både om vikten av att arbeta förebyggande och betydelsen av ett aktivt rehabiliteringsarbete.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts inom planeringsavdelningen på uppdrag av personalavdelningen.

Bakgrund

Revisionskontoret har granskat arbetet för att minska sjukfrånvaron i stadsdelsnämnderna Rinkeby, Kungsholmen och Vantör. Syftet med granskningen har varit att jämföra utvecklingen, att belysa hur nämnderna arbetar för att minska sjukfrånvaron samt att lyfta fram goda exempel på förebyggande och rehabiliterande insatser. Granskningen har inriktats på förskolan och skolbarnsomsorgen, grundskolan, inkl. särskolan, samt äldreomsorgen.

Granskningen redovisas i en rapport och samtliga stadsdelsnämnder har givits möjlighet att lämna synpunkter. Eventuella synpunkter ska vara revisionskontoret tillhanda senast den 31 maj 2006. Rapporten bifogas.

Sammanfattning av rapporten

Stadens kostnader för sjuklön beräknades år 2005 uppgå till ca 200 mnkr. och den särskilda sjukförsäkringsavgiften till ca 30 mnkr. Därutöver tillkommer kostnader för sjukvikarier, rehabiliteringsinsatser, rekrytering, företagshälsovård, sjuklön m.m. Den totala kostnaden för sjukfrånvaron uppskattades för år 2005 uppgå till drygt en halv miljard.

En jämförelse mellan första halvåret 2003 och första halvåret 2005 visar att stadens genomsnittliga sjukfrånvaro minskat med en procentenhet, från 10,7 % till 9,7 %. Vid stadsdelsnämnderna varierar den genomsnittliga sjukfrånvaron mellan 8,7 % och 12,8 %. I samtliga stadsdelsnämnder, utom Hässelby-Vällingby, Kungsholmen och Östermalm, har sjukfrånvaro minskat under perioden.

Sjukfrånvaro i de granskade stadsdelsnämnderna

Kungsholmen är den av stadens stadsdelsnämnder som har den högsta sjukfrånvaron, 12,8 %. Enligt förvaltningen beror detta på att nästan all äldreomsorg har privatiserats och att den del av personalen som valt att stanna kvar i förvaltningen relativt sett har hög sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron i Vantör har sedan år 2003 minskat med 1,7 procentenheter till 8,7 % och Vantör har därmed den lägsta sjukfrånvaron bland stadsdelsnämnderna.

Vad gäller förskola, grundskola och skolbarnsomsorg är Vantör den av de granskade stadsdelsnämnderna som har den lägsta sjukfrånvaron medan Rinkeby har den högsta. Inom äldreomsorgen har sjukfrånvaron minskat kraftigt i Rinkeby, i någon mån även i Vantör medan det på Kungsholmen skett en viss ökning.

En förbättrad sjukfrånvarostatistik behöver dock inte betyda att de sjuka blivit friska och är tillbaka i arbete. Förklaringen kan vara att den anställda fått sjukersättning tillsvidare istället för tidsbegränsat, slutat sin anställning eller har någon form av ledighet. Vad gäller långtidssjukskrivna visar granskningen att nästan exakt lika många "kommit in i" respektive försvunnit ur statistiken, vilket innebär att antalet långtidssjukskrivna är i det närmaste oförändrat.

Arbetet för att minska sjukfrånvaron

De granskade nämnderna arbetar både sinsemellan och internt på olika sätt att förebygga sjukdom.

I Vantör erbjuds t.ex. alla anställda någon form av friskvård. Vissa verksamheter har s.k. hälsocoacher och inom äldreomsorgen har de anställda möjlighet till handledd träning på arbetstid. Inom Vantör har det inte förekommit några stora omorganisationer eller övergång till entreprenad-drift, vilket förvaltningen nämner som en bidragande orsak till den jämförelsevis låga sjukfrånvaron.

I Rinkeby pågår bl.a. ett projekt med arbetsplatsmentorer med uppgift att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa för att därigenom medverka till att sjukskrivning kan undvikas. Mentorerna har också till uppgift att stötta anställda som kommer tillbaka efter sjukskrivning. Enheterna arbetar på olika sätt för att förebygga sjukskrivningar, bl.a. har anställda inom äldreomsorgen tillgång till egen gymnastiksal.

På Kungsholmen satsar man mycket på förebyggande insatser. De anställda har bl.a. rätt till friskvård på arbetstid och kan köpa rabatterat säsongskort till Friskis & Sveltis. Det finns också lokala friskvårdsombud på nästan alla enheter. Sedan 2003 pågår projektet "Sunt Liv", som handlar om systematiskt arbetsmiljöarbete. Projektet har bl.a. resulterat i satsningar på vikt-väktargrupp och stresshanteringsseminarier.

Rehabilitering

I Vantör satsar man systematiskt på att försöka korta sjukskrivningsperioderna. Cirka 60 långtidssjuka har deltagit i s.k. fokusgrupper där man tagit upp frågan om vad som är viktigt för att kunna komma tillbaka till arbetet. Från förvaltningens sida har man bl.a. framhållit att det är vanligt att arbetsplatskonflikter utlöser sjukskrivning och man prioriterar därför arbetet med att uppmärksamma den stora och växande gruppen sjukskrivna med diffusa diagnoser.

Omkring 80 % av Kungsholmens totala sjukfrånvaro utgörs av långtidsfrånvaro, vilken förvaltningen anser svårare att komma tillrätta med än korttidsfrånvaron. Personalenheten tar exempelvis kontakt med långtids-

sjukskrivna innan beslut om sjukersättning går ut, men uppger att de har svårt att göra något eftersom försäkringskassan ändå oftast förlänger beslutet.

Rinkeby har satsat på olika typer av rehabiliteringsinsatser. Under 2004 slussades alla som blev sjuka direkt till företagshälsovården, vilket man nu frångått. Ambitionen är istället att närmaste chef ska göra en rehabiliteringsutredning inom föreskriven tid. När så behövs träffar personalenheten den långtidssjukskrivne tillsammans med företagsläkaren. Förvaltningen begär förstadagsintyg om en anställd har korttidsfrånvaro mer än fem-sex gånger under ett år.

Revisionskontorets kommentarer och bedömning

Revisionskontoret har kunnat konstatera att stadens sjukfrånvarostatistik inte är helt tillförlitlig och betonar att det är av största vikt att komma till rätta detta. För att säkerställa en korrekt redovisning och uppföljning är det viktigt att ansvariga chefer följer stadens anvisningar och lämnar korrekta uppgifter för registrering i stadens löne- och ekonomisystem.

Den minskade sjukfrånvaron inom skolan kan enligt revisionskontorets bedömning delvis bero på att många anställda inom skolan utnyttjar friskvårdssatsningar i större utsträckning än inom andra verksamheter. Det finns därför anledning för nämnderna att undersöka i vilken utsträckning friskvårdssatsningarna kan ha bidragit till minskad sjukfrånvaro.

Revisionskontoret framhåller vikten av att alla stadsdelsnämnderna arbetar systematiskt och aktivt för att minska sjukfrånvaron genom både förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Tidiga och förebyggande insatser är viktiga för att hejda sjukskrivningar. Det handlar självklart om olika slags friskvårdssatsningar, men främst om ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Enligt revisionskontorets bedömning prioriterar inte de granskade nämnderna kontakter med långtidssjuka och satsningar på rehabilitering på samma sätt. Vantör förefaller ha god kontakt med långtidssjuka och beredskap för att även personer med tidsbegränsad sjukersättning ska kunna komma tillbaka. Granskningen visar att rehabiliteringsinsatserna kan intensifieras. Både Vantör och Rinkeby betonar att det är viktigt att cheferna tar kontakt med de sjukskrivna, även om det kan vara svårt. Dessa förvaltningar framhåller också att man måste våga tala öppet i personalgrupperna om sjukfrånvaro, vilket har en positiv inverkan på attityderna till sjukskrivning.

Konflikter på arbetsplatsen och dålig arbetsmiljö kan leda till sjukdom. Revisionskontoret framhåller därför vikten av att arbetsledningen snabbt tar itu med och försöker lösa problem i arbetsgrupperna.

Revisionskontoret konstaterar att det finns skillnader i nämndernas synsätt på rehabilitering och åtgärder för att få tillbaka långtidssjukskrivna i arbete. Enligt revisionskontoret måste staden som arbetsgivare ha ett gemensamt syn- och förhållningssätt vad gäller rehabilitering. Det finns således ett behov av att kommunstyrelsen säkerställer att nämnderna arbetar på ett likartat och förutsägbart sätt med dessa frågor. Stockholms stads anställda bör kunna förvänta sig i huvudsak samma rehabiliteringsstöd från arbetsgivaren oavsett var de är anställda.

Revisionskontoret framhåller att uppföljning och analys är viktiga instrument för att ta reda på hur stadens mål om minskad sjukfrånvaro uppnås och som underlag för utveckling av arbetsmiljön och det hälsofrämjande arbetet. Revisionskontoret anser att kommunstyrelsen bör utveckla en gemensam systematisk modell för att arbeta med uppföljningar och förbättringar av arbetsmiljön i syfte att minska den arbetsrelaterade ohälsan och sjukfrånvaron. En sådan modell måste utgå från ett tydligt gemensamt synsätt. Det handlar bl.a. om ledarskapets, medarbetarinflytandets och arbetsorganisationens betydelse för att skapa attraktiva och hälsosamma arbetsplatser.

Förvaltningens synpunkter

Arbetet med att minska sjukfrånvaron är en av de mest angelägna frågorna inom det personalpolitiska området med tanke på de enorma kostnaderna för sjukfrånvaro men också sett ur den enskilde medarbetarens perspektiv. Det är glädjande att sjukfrånvaron minskat men mycket mer måste naturligtvis göras för att få ner både långtidssjukskrivningarna och korttidsfrånvaron på en acceptabel nivå.

Vad gäller Norrmalms stadsdelsförvaltning uppgår sjukfrånvaron under första tertialet 2006 till 9,5 %, vilket är en minskning med 0,9 % jämfört med motsvarande period förra året. Detta betyder att Norrmalm är en av de stadsdelsnämnder som har den lägsta sjukfrånvaron. Det är framför allt korttidsfrånvaron som minskat men även långtidssjukskrivningarna, dock i långsammare takt. Målet är att den totala sjukfrånvaron år 2009 inte ska överstiga 7 %, varav andelen korttidsfrånvaro inte ska utgöra mer än 2 %.

I likhet med många av stadsdelsförvaltningarna är sjukfrånvaron högst bland vårdbiträden och undersköterskor och bland barnskötare och förskollärare. De långtidssjukskrivna återfinns främst inom äldreomsorgen. En av anledningarna till detta är att många medarbetare med i vissa fall inte så god hälsa, i samband med att delar av äldreomsorgen lades ut på entreprenad, valt att ha kvar sin anställning i staden. Den avveckling som skett av vissa verksamheter inom äldreomsorgen har haft motsvarande effekt.

Det finns en hög medvetenhet bland samtliga chefer både om vikten av att arbeta förebyggande och betydelsen av ett aktivt rehabiliteringsarbete.

Vad gäller det förebyggande arbetet finns inom förvaltningen ett femtiotal s.k. hälsocoacher som alla fått en viss utbildning i hur man kan arbeta för att öka de anställdas välbefinnande och därigenom söka förhindra sjuk-skrivningar. Alla anställda har också, liksom vid många andra förvaltningar, rätt till en timmes friskvård i veckan och möjlighet att till subventionerat pris köpa träningskort på Friskis och Svettis och på stadens sim- och idrotts-hallar. Utöver de mera generella friskvårdsinsatserna erbjuder många enheter andra former av hälsofrämjande aktiviteter, exempelvis massage.

Förvaltningens friskvårdspolicy är för närvarande under omarbetning och kommer att ersättas av en hälsostrategi som mera fokuserar på livsstils-frågor, t.ex. betydelsen av kost och sunda levnadsvanor.

När det gäller de långtidssjukskrivna har förvaltningen ett nära samarbete med försäkringskassan och med företagshälsovården, Vitea, för att hitta individuella lösningar, i första hand i form av återgång till arbete, eller om detta inte bedöms möjligt, utreda möjligheterna till sjukersättning. Ambitionen är att även de som beviljas tillfällig sjukersättning ska kunna återgå till arbete. Förvaltningen har dock liknande erfarenheter som en av de granskade stadsdelsnämnderna, nämligen att beslutet om tillfällig sjuk-ersättning ofta förlängs av försäkringskassan.

Sedan november 2005 pågår ett projekt i samarbete med företagshälsovården inom rehabiliteringsområdet. Projektet omfattar hittills 20 långtidssjuka och inleds med att man med hjälp av enkäter och djupintervjuer gör en kart-läggning och analys av den långtidssjuka medarbetarens situation. Utifrån detta upprättas en individuell åtgärdsplan och beslut om insatser / åtgärder fattas av ansvarig chef tillsammans med företagshälsovården. Det kan handla om såväl rent medicinska insatser som olika former av psykosocialt stöd. Det kan också bli aktuellt att utreda frågan om någon form av sjukersättning. Den långtidssjukskrivne har under hela rehabiliteringsprocessen en personlig hälsocoach som svarar för att driva rehabiliteringsprocessen framåt. För omkring en tredjedel av dem som hittills deltagit i projektet har man hittat lösningar som antingen innebär att den långtidssjukskrivne kunnat återgå i arbete eller fått sjukersättning.

För att underlätta för ansvariga chefer att kontinuerligt kunna följa sjuk-frånvaron och sjuklönekostnaden har personalavdelningen arbetat med att ta fram ett mycket användarvänligt och tillförlitligt datasystem som är ett bra hjälpmedel i arbetet med att söka minska sjukskrivningarna.

Förvaltningen delar revisionskontorets uppfattning att en god arbetsmiljö är A och O för att förhindra sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterade hälso-problem. Det handlar både om hur arbetet organiseras och om medarbetarnas möjlighet till delaktighet och inflytande. För att säkerställa en bra arbetsmiljö och förebygga ohälsa bedriver förvaltningen ett systematiskt arbetsmiljö-arbete som bl.a. omfattar årliga arbetsmiljöronder vad gäller såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.

Inom samtliga verksamheter hålls också regelbundna arbetsplatsträffar där medarbetarna har möjlighet att både framföra synpunkter och diskutera för verksamheten angelägna frågor och att komma med förslag på förbättringar och utveckling av verksamheten. Minst en gång per år genomförs också medarbetarsamtal där den anställde tillsammans med sin närmaste chef på ett mera personligt plan kan ta upp frågor som rör arbetet och relationer till arbetskamrater.

För att ytterligare öka medarbetarnas delaktighet och inflytande har ett antal enheter inom förvaltningen nu även börjat arbeta i enlighet med Investors in People (IiP), som är en internationell standard. Det främsta syftet med IiP är att förbättra de resultat organisationen uppnår genom att utveckla medarbetarna. IiP är inriktat på **att** man gör det man säger att man ska göra, till skillnad från många andra modeller som mera är inriktade på **hur** man gör. IiP tar inte bara upp frågor kring inflytande och delaktighet utan också frågor om lärande och utveckling, ledarskap, uppmärksamhet och belöningar.

Som en av de granskade stadsdelsförvaltningarna framhållit är samarbets-problem en inte helt ovanlig orsak till sjukskrivningar. Samtliga chefer är väl medvetna om att konflikter både mellan chef och medarbetare och arbetskamrater emellan kan vara förödande för verksamheten och är därför vaksamma på att tidigt försöka upptäcka tecken på samarbetsproblem. Läkarintyg med exempelvis diagnosen ”konflikter på arbetsplatsen” eller liknande kan ifrågasättas.

Den anställdes privata situation har naturligtvis också betydelse för hälsan och påverkar i de flesta fall därmed också arbetet. Sedan drygt ett år tillbaka finns ett avtal med Nordic Mental Corporation (NMC) som innebär att alla tillsvidareanställda dygnet runt kan få råd och stöd när det gäller såväl arbets-relaterade problem som rent privata, t.ex. relationsproblem eller ekonomiska bekymmer. Den utvärdering av verksamheten som nyligen gjorts visar att de allra flesta som anlitat NMC är nöjda med det stöd och den hjälp de fått. Totalt har sex procent av förvaltningens tillsvidareanställda haft kontakt med NMC.

Förvaltningen delar helt revisionskontorets uppfattning om vikten av att komma tillrätta med de brister som finns i stadens sjukfrånvarostatistik och

att en för staden gemensam modell utvecklas för uppföljning och analys av sjukfrånvaron.

Bilaga

Revisionskontorets rapport angående stadsdelsnämndernas arbete för att minska sjukfrånvaron.