

## AVSIKTSFÖRKLARING

### Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting

Kommuner och landsting står inför särskilda utmaningar. En åldrande befolkning, etablering av stora grupper nyanlända och en snabb urbanisering är exempel på utmaningar som innebär särskilda påfrestningar på verksamhet och medarbetare.

Höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro. Vi parter i kommun- och landstingssektorn är övertygade om att vi med gemensamma ansträngningar kan vända utvecklingen så att vår sektor inte bara levererar den verksamhet som utgör kärnan i vår välfärd, utan också ger hållbar hälsa för de som ska utföra arbetet. Detta förutsätter att även huvudmän och lokal nivå agerar i enlighet med vår avsiktsförklaring.

**Vi, parter i kommun- och landstingssektorn, tecknar härmed vår avsikt att** gemensamt utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete och i förlängningen ett friskt arbetsliv, god arbetsmiljö, förbättrade rehabiliteringsinsatser och snabbare och hållbar återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning, med målet att sänka sjukfrånvaron i kommuner och landsting till en låg och stabil nivå.

**Vi anser att** sjukfrånvaron är negativ för både arbetstagare och arbetsgivare. Det innebär sänkt livskvalitet för medarbetare och förlorade kostnader och kompetenser i välfärdens verksamheter. Personal- och kompetensförsörjningen, stabiliteten i organisation och arbetsmiljö i kommuner och landsting hämmas av sjukfrånvaron och äventyrar kommunernas och landstingens förmåga att leverera en god välfärd till medborgarna.

**Vi avser att** med hänsyn till lokala och verksamhets specifika förutsättningar och behov i det fortsatta arbetet utveckla våra insatser för att motverka de negativa konsekvenser som en hög och fluktuerande sjukfrånvaro innebär.

**Vi betonar att** vår partsgemensamma grund, från vilken vårt arbete utgår, utgörs av Föreningen Suntarbetsliv, AFA Försäkring, Arbetsmiljörådet för kommuner och landsting samt vårt centrala samverkansavtal FAS05.

**Vi är eniga om att** områden centrala för att nå våra mål är utvecklad styrning och ledning, stärkt samverkan, lokalt anpassade stödinsatser, stärkta förutsättningar för chefer att arbeta för minskad sjukfrånvaro, bättre användning av företagshälsan, nya vägar tillbaka från sjukskrivning och ett bättre tillvaratagande av medarbetarnas engagemang.

**Vi kallar på regeringen att** vidta åtgärder som förstärker våra insatser för att minska sjukfrånvaron och lämnar därför förslag på flera områden.

**Vi, parter i kommun- och landstingssektorn, förbinder oss att** med denna avsiktsförklaring som grund, och som ett bättre alternativ än regeringens förslag om särskild sjukförsäkringsavgift, gemensamt arbeta för att utveckla och förfina de områden och åtgärder som beskrivs i denna avsiktsförklaring och att genomföra de åtaganden vi gemensamt beslutar om inom ramen för våra respektive kapaciteter.

Stockholm den 19 augusti 2016

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Kommunal**

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

För **OFRs förbundsområde Läkare**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen  
anslutna riksorganisationer

## Vårt etablerade samarbete

Inom kommun- och landstingssektorn har parterna sedan 2002 arbetat med att ta fram stöd och inspirera arbetsplatserna till att skapa hållbara arbetsmiljöer, som inte genererar ohälsa. Föreningen Suntarbetsliv ägs av parterna och startade sin verksamhet 2013. Uppdraget är att samla in kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser mot arbetsrelaterad ohälsa och arbetsskador och att göra denna kunskap tillgänglig för alla inom kommun- och landstingssektorn. Våren 2016 har nya verktyg lanserats, utvecklade i nära samarbete med parterna, bl a ”Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning” riktad mot chefer och skyddsombud i kommun- och landstingssektorn.

Parterna satsar årligen 50 miljoner kronor på arbetsmiljöforskning inom kommun- och landstingssektorn via AFA Försäkring.

En majoritet av kommuner, landsting och regioner har tecknat lokala avtal med utgångspunkt från det centrala samverkansavtalet FAS 05 (Förnyelse, Arbetsmiljö och Samverkan). Det vi som centrala parter är överens om är att genom samverkan koppla ihop verksamhetsfrågor, utveckling och arbetsmiljö samt att göra det på alla nivåer.

## Parternas gemensamma ansvar

### 1. Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro

Forskning visar att organisationer med låg sjukfrånvaro kännetecknas bl. a. av ett närvarande, tillitsfullt och engagerande ledarskap som präglas av respekt för medarbetarens kompetens och perspektiv samt förmåga att forma en god och hållbar arbetsmiljö. Chefer i verksamheterna måste få rätt förutsättningar att utöva ett sådant ledarskap och kunna ta det operativa ansvaret för arbetsmiljöarbetet i dess helhet – hälsofrämjande, förebyggande och rehabilitering. Första linjens chefer förfogar inte över alla förutsättningar. Det är därför viktigt att politiker och högsta chefsnivån i kommuner och landsting, ansvariga för systemförutsättningarna i organisationen, uppmärksammas på kostnader för hög sjukfrånvaro, vinster med ett bra arbetsmiljöarbete samt vikten av goda organisatoriska förutsättningar. Här ingår bl.a. frågor om antalet medarbetare per chef speglat mot verksamhetens art och uppdrag. Kostnader för sjukfrånvaron bör finnas med i ekonomiska överväganden vid politiska beslut.

#### *Vi ska:*

- Initiera ett utvecklingsarbete om hur kostnader för sjukfrånvaro bättre kan inkluderas i den ekonomiska styrningen och uppföljningen i kommuner och landsting.

- Främja ökad användning av hälso-/arbetsmiljöbokslut där kända arbetsmiljörisker analyseras, exempelvis genom att sprida modeller för detta.
- Rikta utbildnings- och informationsinsatser om risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön till politiska ledningar i kommuner och landsting, där AMR sätter mål och följer upp genomförda utbildningsinsatser.
- Sprida forskning och verksamhetsexempel på hur man kan förbättra chefers organisatoriska förutsättningar att utöva sitt ledarskap, bl.a. om vad som är ett rimligt antal medarbetare och att det finns en rimlig balans för medarbetarna mellan krav, resurser och stöd i arbetet.

## 2. Stödpaket till lokal nivå

Sjukfrånvaron varierar mellan olika arbetsgivare och verksamheter. Vissa förutsättningar är generella över landet, medan andra är mer verksamhetsspecifika eller beroende av lokala förutsättningar och behov som kräver lokalt anpassade insatser och stöd.

### *Vi ska:*

- Utveckla ett stödpaket, finansierat av AFA Försäkring, som riktar sig till enskilda kommuner och landsting med hög sjukfrånvaro. Det kan innehålla olika moduler, t.ex. analys, förslag till åtgärder och stöd i utvecklingsarbete som tar sin utgångspunkt i kända frisk- och riskfaktorer, bl.a. avseende kompetens, arbetsorganisation och bemanning. Tillämpningen ska utgå från lokala förutsättningar och behov samt syfta till att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och främja snabbare återgång i arbete vid sjukfrånvaro.

## 3. Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet

Cheferna har det operativa ansvaret för det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet, samtidigt som förutsättningarna är ett ansvar för högsta ledningen. Skyddsombuden har en viktig roll i detta arbete. Chefers och skyddsombuds kunskaper om SAM, organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) samt om vad som skapar friska arbetsplatser med hållbar hälsa är av yttersta vikt i detta arbete. Chefer behöver uppleva att organisationen ger tillräckligt stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att säkerställa att Suntarbetslivs verktyg sprids och används i stor omfattning på arbetsplatserna.

**Vi ska:**

- Sätta mål för användningen av Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning. Parterna var för sig och tillsammans ska ta ansvar för sin del i lanseringen av utbildningen.
- Ge Suntarbetsliv i uppdrag att ta fram praktiska verktyg för arbetsmiljöarbete i vardagen, en särskild fördjupningsmodul om organisatorisk och social arbetsmiljö samt verktyg och stöd för arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning.
- Verka för att verksamheterna har en chefstäthet som gör ett personligt, närvarande arbetsmiljöarbete möjligt.

**4. Bättre användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård**

En kvalitetssäkrad företagshälsovård är ett viktigt stöd för det lokala arbetsmiljöarbetet utifrån såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande perspektiv. Alla kommuner och landsting har tillgång till företagshälsovård, men borde utnyttja den mera och bättre. Verksamheterna ska ha tillgång till företagshälsovård som har flerdisciplinär kompetens och branschkunskap samt integritet gentemot arbetsgivaren, och som kan ha en expertroll i riskförebyggande, arbetsplatsförlagd rehabilitering och omställning.

**Vi ska:**

- Tydliggöra för lokal nivå det kostnadseffektiva i att som arbetsgivare tillhandahålla en kvalitetssäkrad företagshälsovård med särskilt fokus på förebyggande åtgärder och därigenom verka för att samtliga arbetsgivare nyttjar företagshälsovården i ett förebyggande syfte.
- Utredda i vilken omfattning de lokala arbetsgivarna efterföljer arbetsmiljölagens krav på förekomst av företagshälsovård.
- Uppdatera och nylansera det partsgemensamma verktyget FAS Stöd för upphandling av företagshälsovård.
- Inleda ett utvecklingsarbete för kommuner och landsting i syfte att utveckla verksamhet, samverkan och dialog mellan arbetsgivare och företagshälsovården.

**5. Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro**

En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet förutsätter medarbetarnas engagemang och delaktighet. Verksamheterna i kommuner och landsting bedrivs i stor utsträckning av personer med hög specialisering och kompetens, och en förutsättning för engagemang och delaktighet är tillit till och tillvaratagande av signaler som kommer från de egna medarbetarna. Därför måste varje medarbetare ha goda möjligheter att kanalisera sitt engagemang i verksamhet och arbetsmiljö. Avtalet FAS05 är grunden för

centrala parter gemensamma syn rörande samverkan och arbetsmiljö. Det är viktigt att följa upp och utveckla samverkansavtalet samt att ge stöd till den lokala tillämpningen.

***Vi är överens om att:***

- Fullfölja den utvärdering och uppföljning av avtalet som pågår inom ramen för AMR.
- Ge stöd för den lokala samverkansorganisationen - exempelvis genom konsultation, processtöd och utbildning.
- Tydliggöra att samverkan är ett kraftfullt verktyg i det lokala arbetsmiljöarbetet – på arbetsplatsnivå.

## **6. Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen**

Samverkan runt den sjukskrivnes rehabilitering behöver stärkas med tydliggjorda mandat och rätt kompetens och förutsättningar för alla för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete. En förutsättning är samverkan mellan medarbetare, arbetsgivare och fack, företagshälsovård, försäkringskassa, hälso- och sjukvård och andra aktörer. Arbetsgivare ska ta bättre ansvar för rehabiliteringsprocessen, t.ex. genom en särskild funktion, och chefer ska uppleva att organisationen ger tillräckligt stöd.

***Vi ska:***

- Säkra att chefer i verksamheterna har tillgång till kunskap om hur de aktivt kan arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning på arbetsplatserna, antingen genom egen kompetens eller uppsökande stöd från företagshälsovård eller motsvarande.
- Utnyttja och sprida goda erfarenheter av tidigare försöksverksamhet med teamsamverkan i rehabiliteringen, särskilt utsedda personer i rehabiliteringsarbetet och andra erfarenheter från hela arbetsmarknaden.
- Stimulera arbetsplatserna till ett bättre nyttjande av Försäkringskassans och AFA Försäkrings befintliga ekonomiska stöd för rehabiliteringsinsatser.

## 7. Nya vägar tillbaka från sjukskrivning

Medarbetare som befinner sig i långa sjukskrivningar, där rehabiliteringsmöjligheterna tillbaka till ordinarie tjänst eller arbetsuppgifter är uttömda, måste få bättre förutsättningar att växla jobb eller yrke för att komma tillbaka i arbete.

### *Vi är överens om att:*

- Hitta former som syftar till att medarbetare kan utveckla kompetens för en tjänst som är förenlig med den anställdes arbetsförmåga.
- Utarbeta stöd till arbetsgivarna för hur de kan arbeta med omställning och karriärväxling för medarbetare i långvarig sjukskrivning.

## 8. Verksamhetsspecifika insatser

Majoriteten av yrkesgrupperna inom kommuner och landsting är kontaktyrken. Det finns en fram- och baksida: å ena sidan upplevs jobben som meningsfulla, å den andra som bitvis slitsamma. Den psykosociala arbetsmiljön kommer alltid att finnas där. Därför måste det systematiska arbetsmiljöarbetet ständigt stå i fokus för parterna. En särskild friskfaktor är att åstadkomma balans mellan verksamhetens krav och de resurser chefer och medarbetare har för att möta kraven.

De generella utmaningarna för sektorn kan emellertid ta sig specifika uttryck inom olika verksamheter och yrkesgrupper. Därför finns det behov av att göra verksamhetsspecifika analyser av ohälsorsaker och åtgärder. Målet är att identifiera och prioritera de mest konkreta utvecklingsområden som kan hanteras av parterna. Då även statlig styrning av verksamheten påverkar balans mellan uppdrag och förutsättningar krävs också en dialog med staten.

### *Vi ska:*

- Vid sidan av de gemensamma områdena ovan, utifrån en analys, vidta åtgärder i de kritiska verksamhetsspecifika frågorna för att minska och stabilisera sjukfrånvaron.
- Åstadkomma förbättringar av balans mellan uppdrag och förutsättningar samt utreda möjligheter för att hitta en metod att mäta och följa upp detta.
- Inleda dialoger inom verksamhetsområdena skola, hälso- och sjukvård, äldreomsorg och socialtjänst senast den 9 september 2016.

## **9. Genomförande och uppföljning**

Kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd (AMR) är en partsarena för strategiska arbetsmiljö- och samverkansfrågor inom den kommunala sektorn. Därför får AMR i uppdrag att utgöra styrgrupp för genomförandet av innehållet i avsiktsförklaringen.

- AMR ska vid sitt första sammanträde upprätta en tidplan för genomförandet av de olika åtagandena i avsiktsförklaringen.
- Senast den 1 juli 2017 ska alla åtgärdsområden i denna avsiktsförklaring vara påbörjade.



## Parternas förslag till regeringen

### 1. Stärka rehabiliteringskedjan och främja arbetsförmågan

En förutsättning för att sjukförsäkringen ska fungera som den är tänkt och att förutsättningarna för återgång i arbete är goda, är att varje länk i sjukskrivnings- och rehabiliteringskedjan hänger ihop.

#### *Parterna föreslår regeringen att:*

- Försäkringskassans samordnande roll stärks för att främja samverkan runt den sjukskrivne. Att göra Samordnad Individuell Plan (SIP) till ett verktyg som även omfattar Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen bör övervägas.
- Utveckla möjligheterna att återgå partiellt i arbete i kombination med fortsatt sjukskrivning. Överväg att inom sjukförsäkringen utveckla förmåner som bättre tar tillvara arbetsförmågan.
- Pröva en utvidgning av FINSAM för insatser riktade mot långtidssjukskrivna.

### 2. Värna och utveckla företagshälsovården

Företagshälsovården skulle kunna ha en starkare roll som stöd för arbetsgivarna i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och i rehabiliteringsarbetet. Frågor relaterade till företagshälsovården är dock splittrade i den statliga förvaltningen och företagshälsovården står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjningen.

#### *Parterna föreslår regeringen att:*

- Ta ett samlat grepp om kompetensförsörjning av företagshälsovården.
- Åstadkomma en bättre samordning av frågor om företagshälsovård inom Regeringskansliet och mellan myndigheter. Utse en myndighet som får ansvar för samordning och utvärdering av företagshälsovården.
- Långsiktigt stärka forskning och kunskapsutveckling om företagshälsovården.
- Utveckla incitamenten för arbetsgivare att använda sig av företagshälsovården i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

### 3. Bättre användning av kunskaper genererade från arbetsmiljöinspektioner

Den pågående diskussionen om att utveckla den svenska arbetslivsforskningen är av stor vikt. En stärkt forskning bidrar också långsiktigt till att få ned de höga sjuktalen. De inspektioner som Arbetsmiljöverket genomför genererar kunskaper som är viktiga för utvecklingen av arbetsmiljön. De brister och utvecklingsmöjligheter som identifieras vid inspektionerna bör på ett bättre

och mer systematiskt sätt återförs till arbetsgivarna i deras utvecklingsarbete.

***Parterna föreslår regeringen att:***

- Ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att sammanfatta och på ett systematiskt sätt återföra kunskaper och rekommendationer från genomförda inspektionsinsatser till arbetsmarknadens parter.