

Datum
2019-02-05Diarienummer
KS-2018/1056.119Handläggare
Maria Svanberg
Maria.Svanberg@huddinge.se

Kommunstyrelsen

Minska kvinnors sjukfrånvaro – svar på motion väckt av Nujin Alacabek (V) och Britt Björneke (V)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

Med hänvisning till vad som sägs i kommunstyrelsens förvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 5 februari 2018, anses motionen besvarad.

Sammanfattning

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 23 april 2018 väckte Nujin Alacabek (V) och Britt Björneke (V) en motion gällande att utreda orsakerna till kvinnors höga sjukfrånvaro i relation till männens samt att mot bakgrund av resultatet vidta åtgärder.

Orsakerna till kvinnors relativt sett högre sjukfrånvaro än mäns är undersökta och analyserade av Försäkringskassan samt flera forskningsprojekt över tid. Den bild som framträder är att skillnaden mellan könen har flera olika orsaker. Bland annat ses skillnader utifrån den könsuppdelade arbetsmarknaden, att kvinnor och män drabbas av olika diagnoser, att kvinnor oftare har en totalt sett högre belastning givet olika roller såväl på arbetet som i familjen och övriga sociala roller.

Kommunen har de senaste åren bedrivit utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet, rehabiliteringsprocessen samt inom ledarskapsområdet, det är områden där arbetsgivaren har möjlighet att påverka situationen för medarbetaren. Åtgärderna inom dessa områden är ett långsiktigt arbete och sänkning av sjukfrånvaron ses, i synnerhet inom den social- och äldreomsorgsförvaltningen. Kommunstyrelsens förvaltning anser att analysen och slutsatserna om kvinnors sjukfrånvaro är tillräckliga samt att de vidtagna åtgärderna bedöms ge effekt över tid.

Beskrivning av ärendet

Nujin Alacabek (V) och Britt Björneke (V) väckte vid kommunfullmäktiges sammanträde den 23 april 2018 en motion om att minska kvinnors sjukfrånvaro. Motionärerna vill att kommunstyrelsens förvaltning ska ges i uppdrag att göra en heltäckande utredning av orsakerna till att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män samt att mot bakgrund av resultatet vidta nödvändiga åtgärder för att sänka

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
141 85 HuddingeBesök
Kommunalvägen 28Tfn 08-535 300 00
Tfn vxl 08-535 300 00huddinge@huddinge.se
www.huddinge.se

kvinnors sjukfrånvaro. I motionen framhålls att det visserligen har skett förbättringar i kvinnors sjukfrånvaro under 2017 men att det har skett från en hög nivå jämfört med mäns sjukfrånvaro.

Könsskillnader och yrken

I Sverige arbetar 70 procent av kvinnorna i kvinnodominerade yrken och 67 procent av männen i mansdominerade yrken. Kvinnor tenderar även att ha en lägre hierarkisk position inom arbetsgivarnas organisationer än män, vilket medför lägre inflytande och lägre lön. Dessa skillnader ger olika arbetsförhållanden bland annat vad gäller relationen mellan inflytande, krav och resurser.

Kvinnodominerade yrken tenderar att ha lägre grad av inflytande, förhållandevis höga emotionella krav och lägre grad av resurser. Denna uppdelning av arbetsmarknaden mellan könen förklarar en del av kvinnors högre sjukfrånvaro. (Albin mfl 2016 Forte 2015-01433)

Könsskillnader, diagnoser och sjukfrånvaro

Kvinnor är överrepresenterade inom de två vanligaste områdena för sjukskrivningsdiagnoser; psykiatriska diagnoser samt rörelseorganens sjukdomar.

Psykiatriska diagnoser är den vanligaste diagnosen bland nya sjukfall hos Försäkringskassan. I december 2017 hade 53procent av alla sjukskrivna kvinnor en psykiatrisk diagnos jämfört med 41procent för männen¹. Dessa diagnoser leder ofta till längre sjukskrivning jämfört med andra diagnosgrupper. Det finns även könsskillnader inom denna diagnosgrupp.

Depression och utmattningssyndrom är vanligare hos kvinnor. Schizofreni, bipolär sjukdom och hyperaktivitetsstörningar är vanligare bland män. De mansdominerade psykiska sjukdomarna sätter oftare ner arbetsförmågan varaktigt, varför de i högre utsträckning beviljas sjuk- och aktivitetsersättning². Därmed blir kvinnor oftare kvar i sjukskrivning inom denna diagnosgrupp. Upplevelse av rättvis behandling och goda möjligheter till kontroll i det egna arbetet minskar risken för depression och utmattningssyndrom, vilket inte gynnar kvinnor enligt tidigare resonemang vad gäller könsskillnader och yrken.

Generellt sett är sjukskrivningsperioderna längre för de individer som är sjukskrivna i en psykiatrisk diagnos. Inom denna diagnosgrupp är det också vanligare att man återgår i sjukskrivning efter en tids arbete.³

Ryggproblem är den näst största diagnosgruppen bland såväl startade som pågående sjukfall. Könsskillnader i ryggdiagnoser härrör i huvudsak till att män och kvinnor befinner sig i olika yrken.⁴

¹ Socialförsäkringen i siffror 2018

² Försäkringskassan "Rapport – uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2018"

³ Försäkringskassan korta analyser 2017:1

⁴ Försäkringskassan - uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2018

Datum
2019-02-05Diarienummer
KS-2018/1056.119

Vidare bör tilläggas att en relativt stor diagnosgrupp vid sjukskrivning bland kvinnor är sjukskrivning som är relaterad till graviditet. Mellan 10-15 procent av kvinnors sjukfrånvaro över 14 dagar bedöms vara relaterad till graviditet.

I internationella studier finns samma mönster som ovan. Där kvinnor har ett högt arbetskraftsdeltagande så har de också en högre sjukfrånvaro.⁵

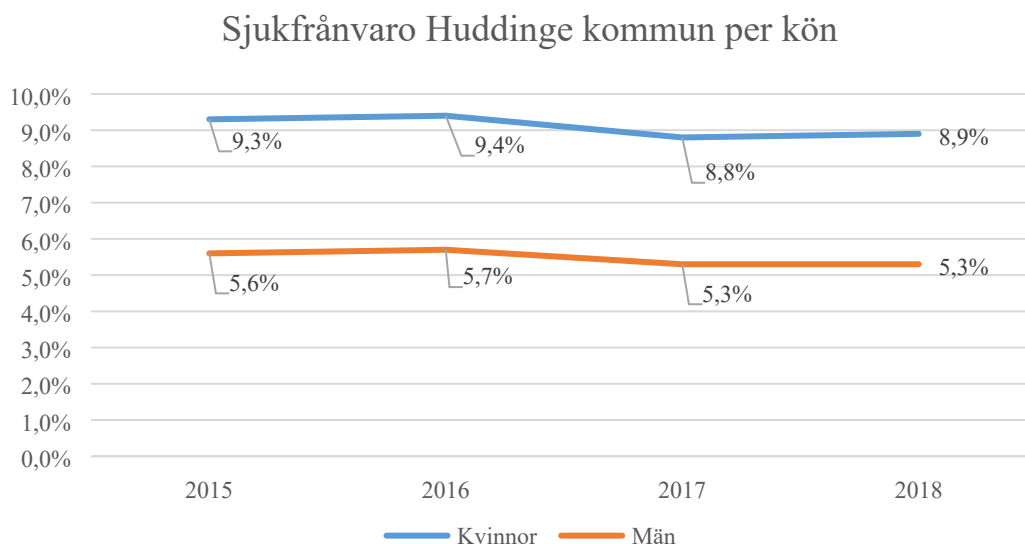
Könsskillnader, dubbelarbete och sjukfrånvaro

I en tidig statlig utredning (SOU 1938:47) framhölls att den högre sjukfrånvaron hos gifta lärarinnor kunde ha ett samband med dubbla arbetsbördor. Detta mönster finns fortfarande kvar. Försäkringskassan förklarar detta med att kvinnor har en högre total belastning från olika roller i arbetet, i hemmet och i det övriga sociala livet jämfört med män. Det finns inget samband mellan ökad sjukfrånvaro och engagemang i flera av dessa roller men däremot med en sammantaget hög arbetsbörd.

I en studie belyser Försäkringskassan betydelsen av de normer och värderingar som styr vem som tar störst ansvar för hem- och familjearbete, vilket traditionellt sett kvinnor har stått för. Föräldrar med traditionell arbetsfördelning visade lägst risk att bli sjukskrivna. Medan det i de föräldrapar som var mer jämställda, eller där mannen hade större ansvar för hemmet ökade risken för sjukskrivning för båda parter.

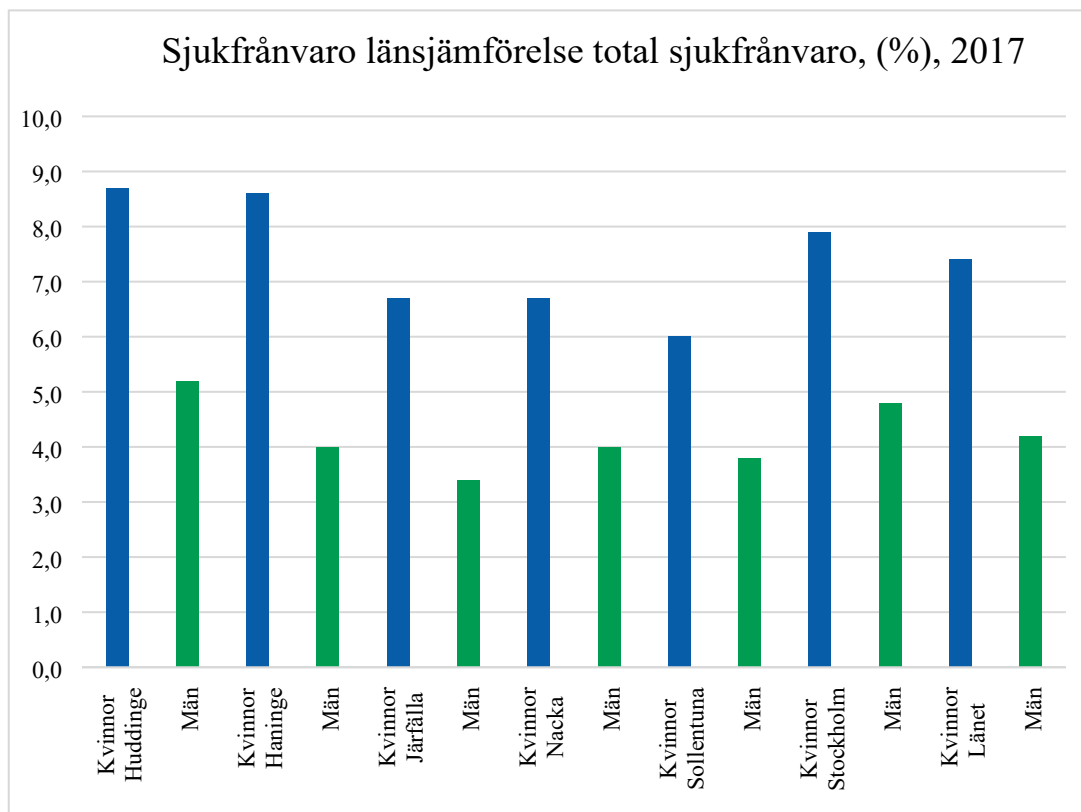
Sammantaget kan sägas att en totalt sett högre arbetsbelastning givet flera roller ökar risken för sjukskrivning för både män och kvinnor.

Huddinge kommuns sjukfrånvaro



Tabell 1

⁵ IFAU, Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, rapport 2011:2



Tabell 2⁶

Sjukfrånvaron i Huddinge sjunker för både kvinnor och män i likhet med situationen i riket. Den enskilt största sänkningen står social- och äldreomsorgsförvaltningen för. Även Huddinge kommuns mönster vad gäller diagnoser och könsfördelning överensstämmer med den nationella statistiken. Statistiken gällande könsfördelning överensstämmer med motsvarande siffror för kommuner i Stockholms län, se tabell 2.

Personalpolicy och vidtagna åtgärder

Av personalpolicyn framgår att ledarskap handlar om att leda genom visioner, mål och värderingar.

Ledarskapet ska på ett tydligt sätt ge förståelse för uppdraget, klargöra och kommunicera mål och åtaganden samt skapa och upprätthålla välfungerande arbetsprocesser. Ledarskapet ska främja ett öppet samarbetsklimat, delaktighet i arbetet och att goda idéer tas tillvara. I ledarskapet ligger ansvaret för uppföljning, återkoppling och att ge medarbetare stöd och möjligheter till utveckling.

Denna syn på ledarskap har en tydlig koppling till Arbetsmiljöverkets föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö (AFS 2015:4) där stor vikt bland annat läggs vid att målen för verksamheten är kända, uppdraget är tydliggjort,

⁶ Nacka och Sollentuna har mindre delar hemtjänst och förskola i egen regi än Huddinge.

arbetsuppgifterna väl definierade, arbetsmetoderna väl kända och att medarbetarna får hjälp att prioritera vid hög arbetsbelastning.

Huddinge kommuns personalpolicy och ledarskapsmodell i kombination med systematiskt arbetsmiljöarbete ger gott stöd för chefer i organisationen att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö för medarbetarna.

De senaste åren har kommunen utvecklat utbildning, styrning och uppföljning vad gäller rehabilitering, systematiskt arbetsmiljöarbete och chefutvecklingsinsatser i enlighet med personalpolicyn. Vidare har en HR-konsult med rehabiliteringsinriktning anställts på kommunstyrelsens förvaltning för att ge ett riktat stöd till de verksamheter i kommunen som har hög sjukfrånvaro.

Förvaltningens synpunkter

Huddinge kommuns sjukfrånvarobild överensstämmer som tidigare konstaterats med riket, varför vi kan hålla för troligt att även de nationella analyserna kring orsaker till sjukfrånvaron är giltiga för kommunen.

I analyserna av sjukfrånvarons orsaker lyfts såväl privata som arbetsrelaterade faktorer fram. Kommunstyrelsens förvaltning anser att arbetsgivaren har vidtagit de övergripande åtgärder som ligger inom det arbetsrelaterade området. Förändringsarbete kräver långsiktighet och de åtgärder som vidtagits behöver få grundlig förankring och efterlevnad i organisationen. Förvaltningarna har kommit olika långt i arbetet med att lokalt implementera de övergripande processerna. Social- och äldreomsorgsförvaltningen är ett bra exempel som andra kan dra lärdom av där adekvata åtgärder utifrån ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv har vidtagits.

Inom privatlivets och vårdens område har arbetsgivaren mycket begränsade påverkansmöjligheter. En medarbetare som sammantaget har hög belastning kan till viss del bli hjälpt av arbetsgivarens individuellt riktade insatser vad gäller arbetssituationen men det ger ett begränsat stöd i förhållande till hela livssituationen. Att som medarbetare få hjälp med prioriteringar, få mål tydliggjorda och få tydliga instruktioner i arbetet är sådant som den närmaste chefen ansvarar för och är en del i ett förebyggande arbete.

Att vara aktiv och systematisk i rehabiliteringsarbetet är avgörande för att lyckas få tillbaka medarbetare som är sjukskrivna. Tidiga insatser är viktiga för att undvika att medarbetare överhuvudtaget går in i en sjukskrivning. I det avseendet är det av stor vikt att chefer får stöd i att omsätta personalpolicyn och det systematiska arbetsmiljöarbetet i konkreta beteenden och åtgärder.

Kommunstyrelsens förvaltnings bedömning är att kännedom om orsakerna till kvinnors sjukfrånvaro är god och föreslår därför kommunstyrelsen att anse motionen besvarad.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Förslaget till beslut innebär inga ekonomiska eller juridiska konsekvenser.



Datum
2019-02-05

Diarienummer
KS-2018/1056.119

Bengt Svenander
T.f. kommundirektör

Åsa Brunqvist
T.f HR-direktör

Maria Svanberg
HR-strateg

Bilaga

Bilaga 1. Minska kvinnors sjukfrånvaro –motion väckt av Nujin Alacabek (V) och Britt Björneke (V)

Beslut delges

Motionärerna