



Arbetsmiljösatsning utifrån effekter av pandemin (Corona/Covid-19), utökad budgetram

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. För förebyggande och rehabiliterande åtgärder med anledning av effekterna av Corona/Covid-19 utökas KS budgetram med 5 miljoner under 2021, som finansieras med KS resursmedel.
2. Medlen fördelas per insatsområde enligt redovisat förslag och avsätts till respektive förvaltning för rehabiliterande och förebyggande åtgärder.
3. Resursbehovet för fortsatt extra satsning 2022-2023 inom arbetsmiljöområdet överlämnas till budgetberedningen.

Ärende

Covid 19 har fått och får fortsatt både direkta och indirekta konsekvenser för Linköpings Kommun som arbetsgivare. De mer direkta konsekvenserna är en ökad sjukfrånvaro, ökad press på chefer att leda verksamheter som befinner sig under hård press och medarbetare som känner stark oro. En ökad frekvens av distansarbete medför också förändrade krav på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men Covid-19 ger också indirekta konsekvenser som en utbredd trötthet, ökad stress oro för den egna hälsan, samt risk för en ökad psykisk ohälsa då arbetsgrupper och verksamheter under lång tid har befunnit sig under hård press.

Under mars/april 2021 genomförs kommunens stora medarbetarundersökning där bland annat den organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp. En mer direkt uppföljning av effekterna av Covid ur ett arbetsgivarperspektiv för kommunen planeras att genomföras under hösten 2021. Underlaget till uppföljningen kommer tas fram i nära samverkan med huvudskyddsombud och fackliga organisationer i syfte att ge ett bredare och än mer tydligt underlag.

Att kommunen som arbetsgivare redan nu måste vidta åtgärder med anledningar av de direkta och indirekta effekterna av Covid 19 står redan idag klart, även om den mer detaljerade uppföljningen sker under hösten.

Kommunstyrelsen föreslås därför som arbetsgivare fastställa insatsområden och avsätta 5 miljoner i utökad budgetram för 2021 för att möjliggöra för respektive förvaltning att arbeta med rehabiliterande och förebyggande åtgärder utifrån effekterna av pandemin. Alla förslag på åtgärder samverkas i den Centrala Samverkansgruppen, varefter kommundirektören beslutar om insatserna. Insatserna kan vara på individ, grupp eller organisationsnivå och planeras och genomförs tillsammans med företagshälsovården och den lokala skyddsorganisationen samt HR som stödfunktion.

Den extra satsningen på åtgärder för att mildra effekterna av Covid-19 utifrån arbetsmiljöperspektiv behöver också fortsätta under 2022-2023, och förslag på detta lämnas till budgetberedningen.

Kommunledningsförvaltningen föreslår kommunstyrelsen tillstyrka förslaget till beslut.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Resursmedel till arbetsmiljösatsning utifrån effekter av pandemin (Corona/Covid-19), 2021-03-25

Bakgrund

Pandemin har haft/har både direkta och indirekta konsekvenser för Linköpings Kommun som arbetsgivare. De mer direkta konsekvenserna är en ökad sjukfrånvaro, en ökad press på chefer att leda verksamheter som befinner sig under hård press och medarbetare som känner stark oro. Ett ökat distansarbete medför också förändrade krav på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det ger också indirekta konsekvenser som en utbredd trötthet, ökad stress och oro för den egna hälsan, samt ökad risk för psykisk ohälsa för arbetsgrupper och verksamheter som under lång tid befunnit sig under stor press.

Som arbetsgivare har Linköpings Kommun här ett stort ansvar, inte bara för medarbetarnas hälsa och välbefinnande men också för att medarbetarnas mående direkt avspeglas i leveransen av välfärd, utbildning och myndighetsutövning. Det finns också starka ekonomiska argument att vara proaktiv i arbetsmiljöarbetet då en ökad sjukfrånvaro medför mycket höga kostnader - vilket kan exemplifieras med att under 2020 ökade kostnaderna för sjukfrånvaron med 62 miljoner kronor.

Trots att pandemin fortfarande pågår med full kraft är det hög tid att redan nu påbörja arbetet med att identifiera behov av både främjande samt rehabiliterande åtgärder med anledning av effekterna av Covid. Satsningen behöver också fortsätta i form av särskilt avsatta medel i budgeten för 2022-2023.

Nuläge och effekter

Den ackumulerade obligatoriska sjukfrånvaron är 8,6 procent för 2020. Det är 1,9 procent högre än föregående år. Sjukfrånvaron ökar i samtliga åldersgrupper och för båda könen. Antal registrerade sjukfrånvarotimmar ökar med drygt 383 500 timmar till 1 587 080 sjukfrånvarotimmar. Framförallt är det korttidssjukfrånvaron (dag 2-14) som ökat. Effekten av den ökade sjukfrånvaron innebär att utbetald sjuklön ökat med 49 % eller med 61,9 mnkr. När det gäller 2021 och 2022 förväntas sjukfrånvaron ligga fortsatt på 1,5-2% högre än 2019 med psykisk ohälsa som främsta orsak.

Det är för tidigt att fullt ut kunna redogöra för alla effekter i våra mest utsatta verksamheter. Det kan dock med säkerhet konstateras att effekten kommer att visa sig. Påverkan på vårdpersonalens arbetssituation och behov av stöd i arbetet, smittspridningen och påverkan på arbetet, etiska dilemman, sociala relationer, förutsättningar för ett tryggt arbete är alla områden där vi kan förvänta oss effekter.

Påverkan på utbildningspersonal och pedagoger är också omfattande om än något annorlunda. Dels skedde en snabb omställning och anpassning till laget och de riktlinjer som gällde och samtidigt har våra verksamheter inom utbildning byggt upp beredskap för att hantera ytterligare förändringar och

omställningar med kort framförhållning. Detta kombinerat med en ökad sjukfrånvaro och en ökad mängd timvikarier har inneburit en ökad arbetsbelastning på personalen och kommer att påverka verksamheterna längre fram.

Genomgående från våra verksamheter rapporteras en mycket stor trötthet, en långvarig oro, påfrestningar och slitningar i arbetsgrupper och till vissa delar en uppgivenhet inför situationen inte minst i de förvaltningar som haft en krisledning igång under hela pandemin. Dessa signaler bör tas på mycket stort allvar.

Chefers förutsättningar

Våra chefers förutsättningar har påverkats starkt av pandemin, Det har för de flesta av våra chefer varit en ny vardag där nya arbetssätt, nya rutiner, en ökad sjukfrånvaro, krisande arbetsgrupper och ett förändrat arbetsmiljöarbete som krävt allt mer tid har blivit det nya normala. Chefskapet har för en majoritet av våra verksamheter varit under stor belastning där flera av våra chefer också har och har haft nyckelpositioner i krisledningsarbete och i att leda medarbetarna under krisen. Chefens krav, kontroll och stöd har förändrats, vilket har påverkat deras psykosociala arbetsmiljö. Att våra chefer mår bra är avgörande för att våra medarbetare och våra verksamheter ska må bra.

Rektorer har hanterat snabba omställningar och helt förändrade arbetssätt parallellt med en många gånger upprörd och orolig personal och 1 linjens chefer inom vård och omsorg har ofta ställts inför att hantera en många gånger ofattbar vardag med avlidna brukare och boende, krisande medarbetare och förtvivlade anhöriga.

Distansarbete och distansledarskap

Omställningen till arbete på distans har berört ca 20% eller 2500 av kommunens medarbetare. Framst gäller detta de mindre förvaltningarna, men där omfattningen av de som berörs utgör nästan 100%. För de mindre förvaltningarna dvs Kommunledningsförvaltningen, Verksamhetsstöd och service, Social- och omsorgsförvaltningen, Kultur- och fritidsförvaltningen och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen ligger andelen som utför arbetet på distans mellan 85-95%.

Omställning till distansarbete har under förutsättningarna gått bra, mycket tack vare att kommunen införde Google Workspace vilket bland annat skapade helt andra förutsättningar till distansmöten och gemensamt arbete och delning av dokument.

Effekterna av distansarbete har inte varit omedelbara - de har gradvist tornat fram i takt med att restriktionerna från myndigheterna har förlängts. Arbete på distans under en längre period ställer nya krav på chefskapet att upprätthålla en

god organisatorisk och social arbetsmiljö med medarbetare som arbetar främst på distans. Det leder också i många fall till en upplevelse av minskad produktivitet/effektivitet och utveckling, med medarbetare som inte träffas fysiskt.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Pandemin har verkligen ställt det systematiska arbetsmiljöarbetet på prov. Med det systematiska arbetsmiljöarbetet menas här själva ledningssystemet för arbetsmiljöarbetet.

Dels handlar det om som sker kommunövergripande men inte minst det som bedrivs på förvaltningsnivå hela vägen ner till första linjens nivå och den individuella arbetsplatsen. Kommunens ledningssystem ska säkerställa att det bedrivs ett fortlöpande arbetsmiljöarbete för att fånga upp och åtgärda risker för spridning av Covid-19 lokalt både ute på den enskilda arbetsplatsen men också hela vägen upp till kommunövergripande nivå via förvaltningsledningen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet, där riskbedömningarna har varit kärnan, har starkt påverkats under pandemin. Vi har gått från en vardag där riskbedömningar har varit något som mer gjordes vid organisationsförändringar till att de blivit ett verktyg som är centralt för att förebygga medarbetares ohälsa.

Vi har verksamheter som har haft ett väl utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete och som har klarat det bra och vi har andra verksamheter som inte har klarat det lika bra och där bristerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet blivit uppenbara. I nära samverkan med våra huvudskyddsombud har vi successivt stärkt det systematiska arbetsmiljöarbetet samtidigt som pandemin pågått, men det har funnits och finns stark kritik för att det inte är tillräckligt utbyggt. Detta gäller inte minst arbetet med riskbedömningar.

Förslag till insatsområden

En mer direkt uppföljning av effekterna av pandemin ur ett arbetsgivarperspektiv för kommunen är planerad och kommer genomföras under hösten 2021. Uppföljningen kommer ske i nära samverkan med huvudskyddsombud och fackliga organisationer i syfte att ge ett bredare och än mer tydligt underlag och beslutas sedan av kommundirektören.

Att kommunen som arbetsgivare redan nu måste vidta åtgärder med anledningar av de direkta och indirekta effekterna av pandemin kan dock konstateras även om den mer detaljerade uppföljningen sker under hösten 2021.

Kommunstyrelsen föreslås därför som arbetsgivare fastställa nedanstående insatsområden och avsätta 5 miljoner i form av resursmedel under hösten 2021 för att möjliggöra för respektive förvaltning att söka medel för både rehabiliterande och förebyggande åtgärder med anledning av pandemin. Insatserna kan vara på individ, grupp eller organisationsnivå och planeras och genomförs bland annat tillsammans med företagshälsovården och den lokala skyddsorganisationen samt HR som stödfunktion.

Insatsområde 1 - Stärkta insatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet 500 000 kronor

Detta insatsområde handlar om åtgärder för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet specifikt arbetet med riskbedömningar och riktar sig till verksamheter som behöver stöd i att utveckla det arbetet. Insatserna kan vara i form av utbildningsstöd, förstärkt HR-stöd, eller utveckling av metoder/rutiner. Insatsen innefattar även en riktad enkätundersökning till medarbetare och chefer utifrån effekter av pandemin.

Insatsområde 2 - Förebyggande och rehabiliterande åtgärder för verksamheter som har varit starkt påverkade - 3,5 miljoner kronor

Detta insatsområde handlar om åtgärder till verksamheter som varit starkt påverkade av pandemin och där personalen under en längre tid verkat under stor press, stress och oro. Insatserna kan vara i form av att lösgöra tid för reflektion och traumabearbetning.

Insatserna kan också vara i form av arbete utifrån organisatorisk och social arbetsmiljö, förstärkt chefskap eller insatser för stärkt medarbetarskap.

Insatsområde 3 - Stärka insatser för chefers förutsättningar 1 miljon kronor

Detta insatsområde riktar sig specifikt till chefer som målgrupp och primärt första linjens chefer. Insatserna kan handla om att skapa bättre förutsättningar för chefskapet i efterdyningen av pandemin. Det kan handla om coachande samtal, om ökat stöd i chefskapet under en period eller utbildningsinsatser.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget innebär att kommunstyrelsen avsätter 5 miljoner kronor av resursmedlen för 2021 för satsning på arbetsmiljöåtgärder utifrån pandemin. Då satsningen görs för att exempelvis dämpa förväntad ökning av antalet sjukskrivna medarbetare, kommer förhoppningsvis den totala kostnaden för kommunen bli lägre.

Jämställdhet

Viss effekt utifrån jämställdhetsperspektiv finns, då satsningen förhoppningsvis dämpar risk för ökad sjukskrivning i våra kvinnodominerade yrkesgrupper.

Samråd

Samråd har skett med kommunens förvaltningschefer och HR-chefer som tillstyrker förslag till beslut.

Uppföljning och utvärdering

Kontinuerlig uppföljning sker i form av uppföljning av sjuktal (SAM).

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Skriftlig information har lämnats till fackliga parter 2021-03-05.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

[Klicka här för att ange text.](#)

Beslutet skickas till:
Budgetchef, Birgitta Hammar