

Socialförsäkringsminister  
Ardalan Shekarabi  
Socialdepartementet

## Lägesbeskrivning av det partsgemensamma arbetet med avsiktsförklaringen på det statliga avtalsområdet

Parterna på det statliga avtalsområdet träffade den 19 augusti 2016 en avsiktsförklaring rörande partsgemensamma insatser som syftar till att motverka ohälsa och stigande sjuktal inom sektorn. Parterna har tidigare lämnat över rapporter om de aktiviteter som genomförts i enlighet med avsiktsförklaringen i oktober 2017, mars 2018 samt maj 2019.

Denna rapport beskriver en lägesbild av de senaste två årens arbete. Avslutningsvis presenteras siffror för sjukfrånvarons utveckling inom de statliga myndigheterna. Vad avser utfallet för 2020 så avvaktas den statistik som Statskontoret enligt uppdrag presenterar senare i maj.

Viktiga partsgemensamma insatser med fokus på hälsa och hållbarhet bedrivs i huvudsak inom ramen för den gemensamma utvecklingsorganisationen Partrådet. Centrala parter är av uppfattningen att arbetet inom programmet *Hållbart arbetsliv* och inom programmet *Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv* arbetar mot, och uppfyller flertalet av, de mål som togs fram i avsiktsförklaringen. Sedan den senaste återrapporteringen har stödet och antalet tjänster utökats inom arbetsområdena och arbetet med att nå ut förstärkts ytterligare. Detta märks på att fler än någonsin tar del av Partrådets verksamhet.

Parterna har i avtalsrörelsen 2020 överenskommit om att lämna stöd genom Trygghetsstiftelsen till den vars anställning avslutas som en följd av sjukdom eller skada. Parterna konstaterade också under förhandlingarna att centrala parter arbete med avsiktsförklaringen behöver stärkas och avtalade bl.a. därför om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp för frågorna.

Centrala parter arbete enligt avsiktsförklaringen har självklart präglats av den pågående pandemin. De utmaningar som samhället har ställts inför har inneburit att arbetssätt har behövt anpassas och att nya frågor har behövt adresseras. Det innebär också svårigheter att dra slutsatser av förändringar i t.ex. sjukfrånvaron.

### **Avtal om omställning då en anställning upphör på grund av sjukdom**

Parterna kom i avtalsrörelsen 2020 överens om att stötta de arbetstagare vars anställning upphör på grund av sjukdom. Med överenskommelsen vill parterna stimulera och bidra till dessa arbetstagares återinträde på arbetsmarknaden genom målinriktade aktiva omställningsåtgärder.

Överenskommelsen omfattar arbetstagare vars arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt till sådan grad att de inte kan utföra arbete av betydelse för den nuvarande arbetsgivare, samtidigt som de bedöms ha en arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden. Förutsättningen för att få stöd enligt överenskommelsen är att nuvarande arbetsgivare fullgjort sina rehabiliterings-skyldigheter och uttömt omplaceringsmöjligheterna inom de egna verksamheterna.

Dessa arbetstagare kan få såväl ekonomiskt stöd som stöd i form av utbildningsinsatser, att söka jobb, starta eget m.m.

## **Centrala parter arbete i arbetsmiljöfrågor**

Centrala parter är överens om att stärka arbetet enligt avsiktsförklaringen och samtidigt adressera några av de nya frågor kring hälsa och arbetsmiljö som aktualiserats på grund av den pågående pandemin. Parterna har därvid konstaterat att det finns ett behov av att förhandlingsledningarna är informerade om aktuella arbetsmiljöfrågor för att kunna utveckla den gemensamma dialogen och det gemensamma arbetet.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt ser centrala parter ett behov av att under avtalsperioden genomföra ett gemensamt arbete och har därför tillsatt en partsgemensam arbetsgrupp för frågorna – Stödgrupp i vissa arbetsmiljöfrågor.

Gruppen är direkt underställd förhandlingsledningarna och har bl.a. att se över på vilket sätt det partsgemensamma arbetet enligt avsiktsförklaringen ska kunna utvecklas, hur parterna i sitt arbete beaktar regeringen nya arbetsmiljöstrategi samt dra slutsatser om pandemins påverkan på bland annat lokal samverkan. Uppdrag till gruppen kan ges löpande under avtalsperioden.

## **Det fortsatta arbetet inom Partsrådet**

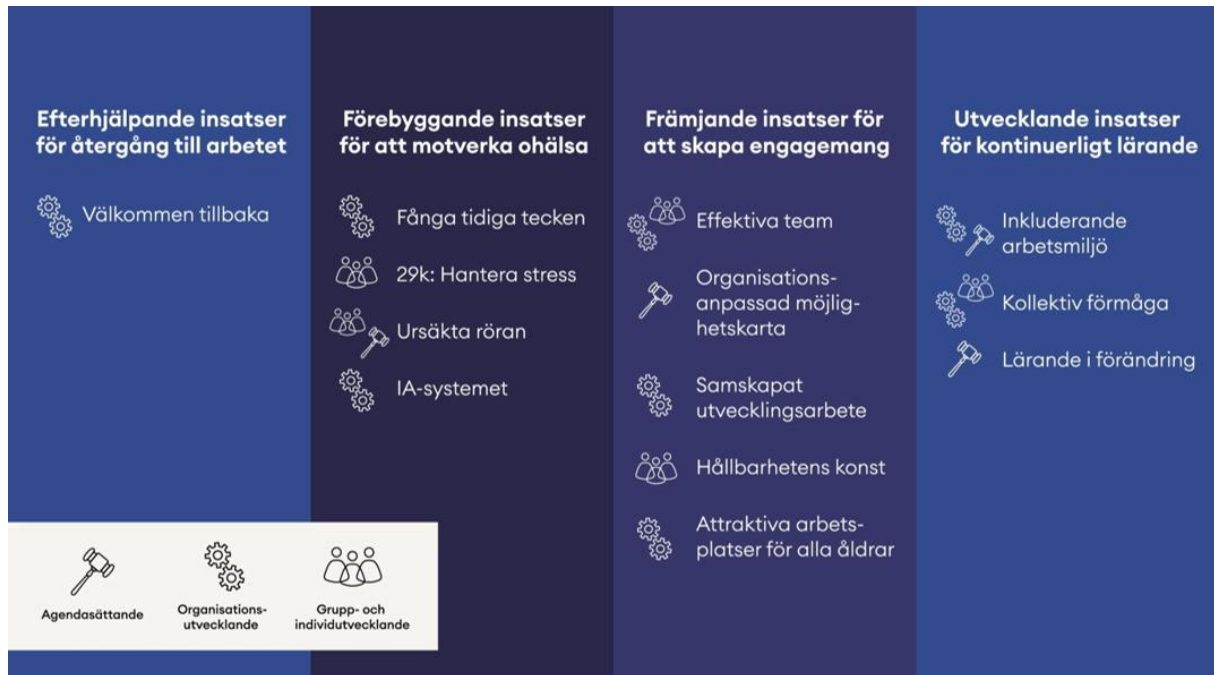
Arbetet i Partsrådet syftar till att stödja lokala parter i deras arbete med att förebygga ohälsa, samverka och hantera arbetsmiljöfrågor. En viktig del är att skapa förutsättningar för att arbetsgivarens representanter och arbetstagarrepresentanterna tillsammans kan ta del av det som centrala parter erbjuder inom ramen för Partsrådet. Att arbeta gemensamt skapar goda förutsättningar för det lokala arbetet.

## **Utvecklingsområde ”Hållbart arbetsliv”**

Genom programmet *Hållbart arbetsliv* arbetar centrala parter för att skapa förutsättningar för ett väl fungerande arbetsliv och för att motverka ohälsa. Utgångspunkten är att bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv i statlig sektor genom att erbjuda operativt stöd till lokala parter i en variation av tjänster och aktiviteter. För närvarande erbjuder *Hållbart arbetsliv* tretton befintliga och under året kommande, tjänster. Tjänsterna finns inom fyra olika områden:

- Efterhjälpande insatser för återgång i arbetet.
- Förebyggande insatser för att motverka ohälsa.
- Främjande insatser för att skapa engagemang.
- Utvecklande insatser för kontinuerligt lärande.

Tjänsterna som erbjuds är av tre olika typer; agendasättande, organisationsutvecklande eller grupp- och individutvecklande. Nedanstående bild illustrerar tjänsteutbudet.



75 procent av medlemsorganisationerna har anmält intresse och 50 procent har använt sig av en eller flera tjänster. Stödet tillgängliggörs både som verktyg på webben och levereras till myndigheterna på det sätt som lokala parter kommit överens. Fram till 31 december 2020 har sammantaget totalt 184 tjänster avropats. Utöver dessa avrop har 147 intresseanmälningar gjorts av ytterligare tjänster. 2020 innebar ett ökat genomslag för programmet vilket avspeglades i antalet avrop men även ett ökat deltagande i webinarier och liknande aktiviteter.

I utvärderingar av programmet pekar några av de tidiga resultaten till exempel på en ökad reflektion kring den egna organisationens utmaningar, att den partsgemensamma dialogen kring ett proaktivt arbete stärkts och att man tar till sig modeller och arbetssätt genom insatserna.

Några av de positiva effekter som Partsrådet genom programmets insatser mer långsiktigt hoppas bidra till är robusta statliga myndigheter som klarar framtida yttre och inre förändringar bättre, integrerad kompetensutveckling och kontinuerligt lärande, stärkt samarbetsförmåga och ökad kunskapsintegration i team, minskad åldersdiskriminering samt stärkt psykisk hälsa.

Arbetet framåt handlar bland annat om att fortsätta stärka programmets synlighet samt att löpande identifiera och bemöta utmaningar i genomförandet för att skapa så gynnsamma förutsättningar som möjligt för myndigheterna att ta arbetet vidare efter insatsen.

### Arbetsområde Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Arbetsområdet *Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv* har under de senaste åren tagit fram sammanlagt fem webbutbildningar för att stödja lokala parter i det långsiktiga arbetsmiljöarbetet. 2019 lanserades utbildningarna *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, *Att bygga robusta samarbetskulturer*, *Konflikthantering och Medarbetarskap och ledarskap i ett föränderligt arbetsliv*. Webbutbildningarna vänder sig främst till lokala samverkansgrupper och är tänkta att genomföras i grupp. Syftet är att lokala parter ges möjlighet att gemensamt reflektera över situationen inom den egna verksamheten samt får möjlighet att identifiera frågor för fortsatt arbete. Därmed bedömer centrala parter att en god grund för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna

läggs. Utbildningarna har fått mycket goda betyg i de utvärderingar som genomförts. Vid årsskiftet 2021 lanserades ytterligare en webbutbildning om *Otillåten påverkan* med syfte att höja lokala parterers kunskap och beredskap om otillåten påverkan med koppling till arbete och arbetsplatsen.

Utöver webbutbildningar genomförs seminarier på olika teman kopplat till området i syfte att ytterligare stärka kunskapen och ge möjlighet till erfarenhetsutbyte. Under 2020 anpassades seminarierna till det digitala formatet och det genomfördes sex webinarier med sammanlagt 825 deltagare inom områdena psykisk ohälsa och otillåten påverkan. Utvärderingarna pekar på att kunskapen som förs ut vid dessa tillfällen uppfattas som relevant och möjlig att omsätta i den egna verksamheten.

De kommande åren ligger arbetsområdets fokus på tre områden:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete i den digitala världen.
- Psykisk hälsa och ohälsa.
- Arbetsanpassning och rehabilitering.

## Utvecklingen av sjuktalen fram till 2020

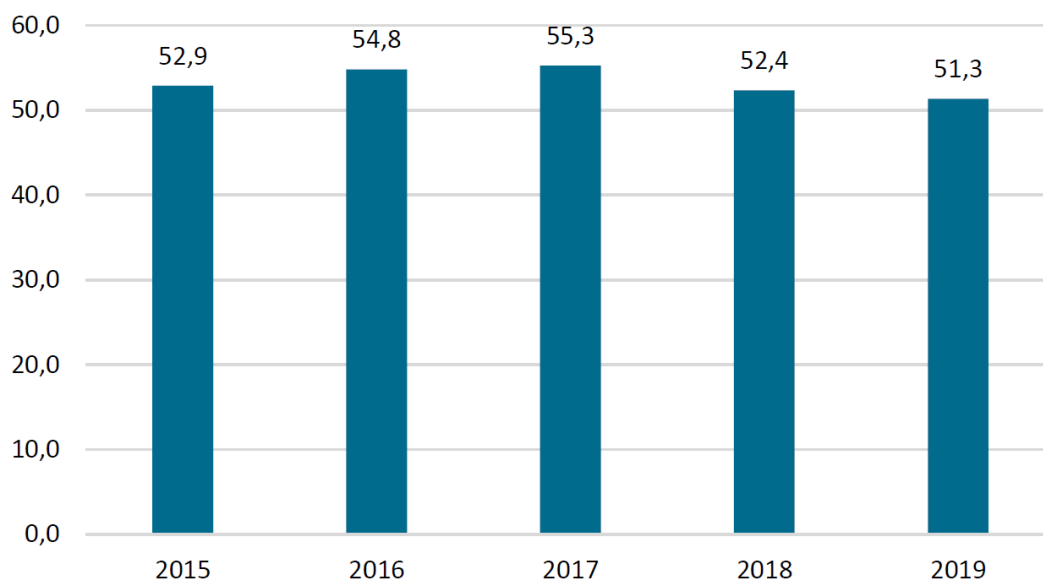
### Långtidssjukfrånvaron i statlig sektor har minskat flera år i rad

Statskontorets sammanställning över sjukfrånvaron i statlig sektor för år 2020 offentliggörs först senare i maj 2021. Det återstår därför att se vad coronapandemin har haft för effekter på den sjukfrånvaron i staten. Det kan bli ett svårtolkat år sett till hur utvecklingen har sett ut fram till och med 2019. Arbetstagare som arbetat hemifrån kan ha anmält sjukfrånvaro i lägre omfattning än vad de annars skulle ha gjort medan arbetstagare som inte kunnat arbeta hemifrån anmodats att sjukanmäla sig även vid minsta symtom.

Statskontorets snart årsgamla rapport om sjukfrånvaron i staten visar en genomsnittlig sjukfrånvaro på 3,8 procent av den ordinarie arbetstiden under 2019. Det innebar en liten minskning jämfört med 2018, då den var 3,9 procent.

Även långtidsfrånvaron (mer än 60 dagar) som andel av den totala sjukfrånvaron minskade. Den var 51,3 procent under 2019, jämfört med 2018 då den var 52,3 procent.

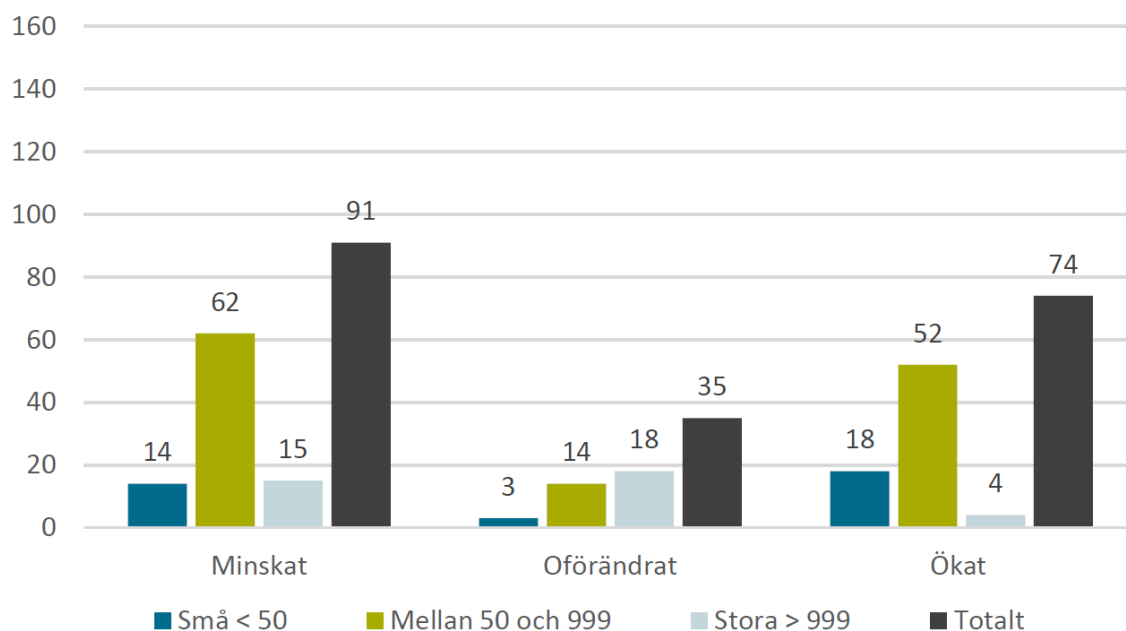
Figur 2. Långtidsfrånvaron som andel av den totala frånvaron i procent 2015–2019.



Källa: Sjukfrånvaron i staten år 2019 – myndigheter och sektorer, Statskontoret 2020.

### Utvecklingen skiljer sig åt mellan olika myndigheter

Figur 3. Antal myndigheter (efter antalet årsarbetskrafter) som har minskad, ökad eller oförändrad sjukfrånvaro 2019 jämfört med 2018.



Källa: Sjukfrånvaron i staten år 2019 – myndigheter och sektorer, Statskontoret 2020.

Statskontorets rapport visar att 91 myndigheter (46 procent av totalen) hade minskad sjukfrånvaro 2019, 35 myndigheter (18 procent) hade oförändrad sjukfrånvaro under 2019. Däremot hade 74 myndigheter (37 procent) högre sjukfrånvaro jämfört med det föregående

året. Statskontoret konstaterar också att utvecklingen skiljer sig mycket åt mellan myndigheterna sett till deras storlek.

Det finns även skillnader när man tittar på myndigheternas olika verksamhetsinriktning, både vad gäller den totala sjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron. När det gäller långtidssjukfrånvaron kan man se att skillnaderna återspeglar könsfördelningen inom verksamhetsområdena. Sektorer med högre andel anställda kvinnor har högre andel långtidssjukfrånvaro.

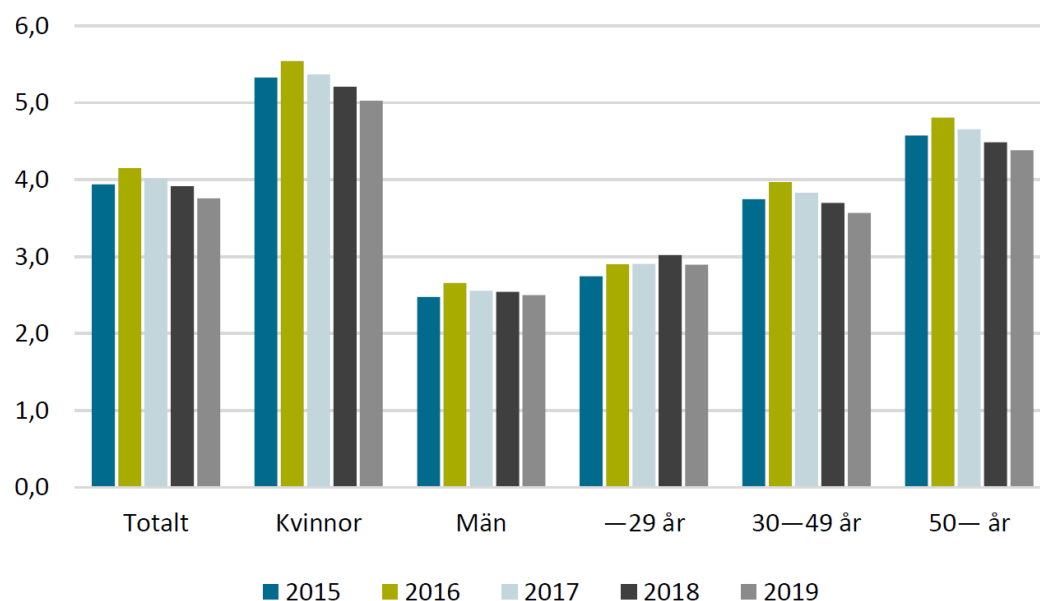
**Tabell 1a. Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid per verksamhetsområde i staten 2019.**

Verksamhetsområde	Totalt	Långtid <sup>1)</sup>	Kvinnor	Män	–29 år	30–49 år	50– år
Allmän offentlig förvaltning	4,0	53,2	5,0	2,6	3,3	3,8	4,5
Försvar	2,2	45,5	3,8	1,7	1,6	1,9	3,0
Samhällsskydd och rättsskipning	4,5	50,9	5,8	3,2	3,6	4,0	5,5
Näringsliv., miljö., bostad. och samhällsutveckling	3,4	47,0	4,4	2,5	2,5	3,4	3,6
Fritidsverksamhet, kultur och religion	3,7	43,0	4,2	2,7	2,3	3,7	3,6
Utbildning	2,6	55,4	3,7	1,6	1,8	2,7	3,1
Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård	5,9	51,5	6,8	4,3	4,8	5,6	6,6
<b>Totalt</b>	<b>3,8</b>	<b>51,3</b>	<b>5,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,6</b>	<b>4,4</b>

Källa: Sjukfrånvaron i staten år 2019 – myndigheter och sektorer, Statskontoret 2020.

## Kvinnors sjukfrånvaro har minskat flera år i rad

**Figur 1. Sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid 2015–2019.**



Källa: Sjukfrånvaron i staten år 2019 – myndigheter och sektorer, Statskontoret 2020.

2021-05-05

Som Figur 1 visar från Statskontorets rapport har kvinnors sjukfrånvaro minskat flera år i rad och var 5,0 procent av tillgänglig arbetstid för kvinnor. För män var motsvarande siffra 2,5 procent och har legat stabilt de senaste åren.

Sett till ålder minskade sjukfrånvaron för samtliga åldersgrupper med 0,1 procentenheter. För anställda yngre än 30 år låg den 2019 på 2,9 procent. I gruppen 30–49 år var den 3,6 procent och i gruppen 50 år och äldre var den 4,4 procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid.

För Arbetsgivarverket

För OFR/S,P,O

Anna Falck

Åsa Erba Stenhammar

För Saco-S

För Seko

Anna Steen

Helen Thornberg