

## Utlåtande Rotel I (Dnr KS 2020/129)

### En mer likvärdig friskvård

Motion av Karin Wanngård (S)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.  
Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

**Föredragande borgarrådet Anna König Jerlmyr** anför följande.

#### Ärendet

Karin Wanngård (S) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige. Motionären lyfter fram friskvård som en del i arbetsmiljöarbetet och en viktig pusselbit att förbättra hälsan hos stadens medarbetare. Motionären pekar också på att det finns skillnader mellan stadens förvaltningar hur friskvårdsbidraget är utformat. Motionären föreslår att kommunstyrelsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv ska göra en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i stadens verksamheter och särskilt genomlysade omotiverade skillnader. Vidare föreslår motionären att kommunstyrelsen utifrån översynen föreslår åtgärder för att förstärka friskvården i stadens verksamheter med särskilt fokus på verksamheter med stora behov och idag liten förmån.

#### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, socialnämnden, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Älvsjö stadsdelsnämnd, Stockholms Stadshus AB, Akademikerförbundet SSR Stockholm, Kommunal Stockholm, Lärarförbundet Stockholm, Lärarnas riksförbund distrikt Stockholm, Saco Stockholms stad och Vision Stockholms Stad.

Lärarförbundet Stockholm, Kommunal Stockholm och Saco Stockholms stad har inte inkommit med svar.

*Stadsledningskontoret* anser att stadens verksamheter har olika förutsättningar, varför det bör finnas stort utrymme för respektive nämnd och styrelse att själva råda över friskvårdsförmåner.

*Arbetsmarknadsnämnden* anser att frågan är intressant och bör lyftas med jämna mellanrum.

*Exploateringsnämnden* har inga synpunkter på förslagen i motionen.

*Fastighetsnämnden* vidhåller vikten av att arbetsgivare säkerställer ett aktivt arbete med att främja en säker och hållbar arbetsmiljö samt friska och hälsosamma medarbetare.

*Miljö- och hälsoskyddsnämnden* anser att friskvårdsfrågorna är och ska vara en del av ett aktivt arbetsmiljöarbete.

*Socialnämnden* anser att friskvård är en viktig del av arbetsmiljöarbetet.

*Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd* anser att en översyn av friskvårdsbidrag är en god idé.

*Skärholmens stadsdelsnämnd* ser positivt på en översyn av förvaltningarnas friskvårdsförmåner.

*Älvsjö stadsdelsnämnd* anser att det vore positivt att göra en översyn av friskvårdsbidraget och hur övriga friskvårdsförmåner ser ut i staden.

*Stockholms Stadshus AB* anser att det bör vara upp till respektive bolag att anpassa friskvårds- och hälsoarbetet utifrån verksamhetens förutsättningar och utmaningar, vad som regleras i respektive kollektivavtal samt stadens styrdokument som bl.a. budget och personalpolicy.

*Akademikerförbundet SSR Stockholm stad* ser positivt på en översyn av friskvårdsbidraget.

*Lärarnas riksförbund distrikt Stockholms stad* stöder motionärens förslag.

*Vision Stockholm stad* ser positivt på en förstärkt och förbättrad friskvård.

## Mina synpunkter

Jag vill tacka motionären för en viktig motion. För att stadens alla verksamheter ska fungera väl och möta stockholmarnas krav och förväntningar, är det av väsentlig betydelse att stadens medarbetare trivs på sina arbetsplatser. Friskvårdsförmåner kan bidra härtill, men det är viktigt att arbetsmiljöarbetet, liksom stadsledningskontoret påpekar i sitt remissvar, bedrivs systematiskt för att främja ett hållbart arbetsliv med en låg arbetsrelaterad ohälsa. Jag tycker också att det är viktigt att det finns ett fortsatt stort utrymme för nämnder och styrelser att utforma förmåner utifrån aktuella behov, eftersom stadens verksamheter har olika förutsättningar. Den flexibiliteten bör fortsatt värnas.

Vidare vill jag understryka att för den grönbåa majoriteten är frågan om arbetsmiljön för stadens anställda högt prioriterad. Staden behöver behålla och attrahera medarbetare för att kunna fortsätta erbjuda stockholmarna den höga standard som de har rätt att förvänta sig av stadens tjänster. Därför har vi i stadens budget gett stadens nämnder och styrelser i uppdrag att arbeta för att stötta just det systematiska arbetsmiljöarbetet som är så viktigt i det förebyggande arbetet mot ohälsa relaterad till arbetsmiljöfrågor. Stadens medarbetare är stadens främsta resurs, vilket jag verkligen vill understryka.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

## Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion om en mer likvärdig friskvård

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden Jan Valeskog och Kadir Kasirga (båda S) och borgarrådet Clara Lindblom (V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att bifalla motionen.
2. Att därutöver anför följande

Det är positivt att finansborgarrådet i svaret säger sig prioritera personalens arbetsmiljö och anser att ett systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt. Det är dock något vi förutsätter att den politiska ledningen i landets största kommun, tillika en av Sveriges största arbetsgivare, ska göra. Motionen avser dock friskvårdsförmåner, som kan vara en del av arbetsmiljöarbetet, och möjligheten till att förbättra dessa. Ointresset att ens vilja göra en översyn är därför olycklig.

Det är ostridigt att bra friskvårdsförmåner stärker stadens varumärke som arbetsgivare. Det är också ett faktum att en majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre lönenivå än de som är anställda på fackförvaltningarna, samt att sjukfrånvaron är högre inom stadsdelsförvaltningarna än inom fackförvaltningarna.

Ett exempel är Skärholmens stadsdelsförvaltning som i sitt svar menar att friskvårdsförmåner är en förhållandevis liten, men viktig, del i att skapa en hälsofrämjande arbetsplats och en lönsam investering om man satsar rätt. Att staden inte för en övergripande statistik över hur det ser ut i de olika verksamheterna, eller i hur stor grad det nyttjas av stadens anställda, visar hur mycket mer vi kan göra på området.

Stadsledningskontoret påpekar att det tenderar vara redan aktiva personer som nyttjar friskvårdsförmåner och att det inte går att visa på signifikanta samband mellan sänkt sjukfrånvaro och satsningar på friskvård. Det finns dock även andra aspekter att beakta i arbetet med friskvård. Genom friskvårdsförmåner ger vi som arbetsgivare vårt aktiva stöd och uppmuntrar medarbetarna till fysisk aktivitet. Satsat ”fel” kommer de redan aktiva vara de som nyttjar förmånen. Satsat ”rätt” kommer de gynna de verksamheter med högre risk för sjukfrånvaro. Men trots att flertalet av remissinstanserna är positiva till motionens förslag är finansborgarrådet ovillig till att göra en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i stadens verksamheter.

Motionens intention med en översyn är att få en tydligare bild av hur de nyttjas av stadens anställda och hur de eventuellt kan justeras för att fler ska kunna åtnjuta dessa. Utifrån ett jämställdhetsperspektiv anser vi att staden ska göra en översyn av friskvårdsförmånerna för att kunna klargöra omotiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att förstärka dessa i verksamheter med stora behov.

Staden behöver kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner för att kunna rekrytera nya medarbetare och ta hand om de redan anställda även i verksamheter med hög sjukfrånvaro. Arbetsmarknadsnämnden anser att frågan om friskvård och hur erbjudandet ser ut i olika delar av stadens verksamheter är intressant och bör lyftas med jämna mellanrum för att kunna identifiera behov, utnyttjande och vilka möjligheter som finns inom respektive fackförvaltning, stadsdelsförvaltning eller bolag.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden lyfter i sitt remissvar att möjligheten att få träna på arbetstid kanske kan vara den enda möjligheten till motion när livspusslet inte går ihop och att friskvårdstimmen därför är särskilt värdefull. Vidare anför nämnden att det kan kännas otryggt att promenera eller löpträna efter mörkrets inbrott och bedömer tillämpningen av friskvårdstimmen som viktig även ur ett jämställdhetsperspektiv. Även socialnämnden ser att det kan finnas ett värde i att kommunstyrelsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv gör en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut inom Stockholm stad.

De tre stadsdelsnämnderna som yttrat sig är alla positiva till motionens förslag och lyfter att en betydande majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre utbildnings- och lönenivå än fackförvaltningarna, samt att kvinnor även generellt i svenskt arbetsliv har högre sjukfrånvaro än män, vilket är kopplat till arbetets innehåll och inte till kön.

Även de tre fackförbunden som organiserar stora delar av stadens personal stödjer motionens förslag och menar att det är en viktig fråga utifrån ett jämställdhetsperspektiv och att stadens alla förvaltningar ska erbjuda en hög nivå på friskvårdsförmåner till sina anställda.

Stadens verksamheter är förvisso olika till sin karaktär med olika förutsättningar och respektive verksamhet bestämmer vilken friskvård de erbjuder sina medarbetare utifrån verksamhetens, och den enskilde medarbetarens, specifika förutsättningar och behov. Vi kan samtidigt konstatera att ingen av stadsdelsförvaltningarna har ett så generöst friskvårdsbidrag som någon av fackförvaltningarna, undantaget socialförvaltningen och äldreförvaltningen.

De senaste månadernas enorma tryck på omsorgspersonalen på förskolor och äldreboenden inom stadsdelsförvaltningarna kommer att visa sig i ännu högre sjukfrånvaro och det är därför än mer angeläget nu att se över friskvården i staden då behovet inte kommer att minska. Vi kan, rätt använt, använda friskvårdsförmånerna till att inte enbart stärka stadens varumärke, utan att även ge vår personal förutsättningar att orka och vilja fortsätta arbeta i Stockholms stad. Den flexibilitet som finansborgarrådet vill värna med nuvarande förhållanden räcker uppenbarligen inte till.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 3 juni 2020

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNA KÖNIG JERLMYR

*Mats Larsson*

**Reservation** anfördes av Karin Wanngård, Kadir Kasirga och Catharina Piazzolla (alla S) och Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

**Ersättaryttrande** gjordes av Sissela Nordling Blanco (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

## Remissammanställning

### Ärendet

Karin Wanngård (S) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige. Motionären lyfter fram friskvård som en del i arbetsmiljöarbetet och en viktig pusselbit att förbättra hälsan hos stadens medarbetare. Motionären pekar också på att det finns skillnader mellan stadens förvaltningar hur friskvårdsbidraget är utformat. Motionären föreslår att kommunstyrelsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv ska göra en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i stadens verksamheter och särskilt genomlysade omotiverade skillnader. Vidare föreslår motionären att kommunstyrelsen utifrån översynen föreslår åtgärder för att förstärka friskvården i stadens verksamheter med särskilt fokus på verksamheter med stora behov och idag liten förmån.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, fastighetsnämnden, socialnämnden, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Älvsjö stadsdelsnämnd, Stockholms Stadshus AB, Kommunal Stockholm, Lärarförbundet Stockholm, Lärarnas riksförbund Stockholm, Saco och Vision Stockholms Stad. Saco Stockholms Stad har inte inkommit med svar.

### Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 4 maj 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Arbetet för ett långt och hållbart arbetsliv med så låg arbetsrelaterad ohälsa som möjligt bygger på att det systematiska arbetsmiljöarbetet är aktivt och fungerar väl i det dagliga arbetet. Som framgår av stadens personalpolicy är stadens mål en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Som medarbetare har man också ett eget ansvar för sin hälsa.

Friskvårdsförmåner är just förmåner som arbetsgivaren kan erbjuda för att stödja och uppmuntra till fysisk aktivitet och utgör en av flera personalförmåner i ett attraktivt arbetsgivarerbjudande. Analyser visar att det främst är redan aktiva personer som

nyttjar friskvårdsförmåner och att det inte går att visa på signifikanta samband mellan sänkt sjukfrånvaro och satsningar på friskvård.

Stadens verksamheter har olika förutsättningar och olika utmaningar varför det bör finnas stort utrymme för respektive nämnd och styrelse att själv utforma friskvårdsförmåner utifrån aktuella behov.

Arbetsgivarens ansvar omfattar primärt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Friskvårdsförmåner utgör en del i ett attraktivt arbetsgivarerbjudande. Genom friskvårdsförmåner ger vi som arbetsgivare vårt aktiva stöd och uppmuntrar medarbetarna till fysisk aktivitet.

## **Arbetsmarknadsnämnden**

**Arbetsmarknadsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 21 april 2020 följande.

Arbetsmarknadsnämnden beslutade att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

*Reservation* anfördes av Salar Rashid (S), Rashid Mohammed (V) och Farida al-Abani (Fi), *bilaga 1*.

**Arbetsmarknadsförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 8 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att friskvård är en angelägen fråga för Stockholms stad, som en del av en god arbetsmiljö, för att stävja sjukfrånvaro samt som en del av erbjudandet för att vara en attraktiv arbetsgivare. Facknämnderna, stadsdelsnämnderna och bolagen har varierande verksamheter, olika förutsättningar och behov. Förvaltningen anser att varje verksamhet bör kunna göra vissa anpassningar av friskvårdserbjudandet och insatserna utifrån de förutsättningar och behov som råder i respektive verksamhet.

Kommunfullmäktige har fastställt mål för att verksamheter, inom ramen för sina uppdrag, ska kunna verka som attraktiv arbetsgivare och erbjuda väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv, ur såväl arbetsmiljö- som jämställdhetsperspektiv. Resurser kan behöva användas på olika sätt för att stärka och utveckla det hälsofrämjande arbetet i verksamheterna. Ibland handlar det inte om traditionell friskvård utan om helt andra saker, som att arbeta med delaktighet, inflytande och en sund arbetsmiljö.

Frågan om friskvård och hur erbjudandet ser ut i olika delar av stadens verksamheter är intressant och bör lyftas med jämna mellanrum för att kunna identifiera behov, utnyttjande och vilka möjligheter som finns inom respektive fackförvaltning, stadsdelsförvaltning eller bolag.

Arbetsmarknadsförvaltningen använder sedan januari 2020 en upphandlad portal för all hantering av friskvårdsbidrag. En sådan tjänst underlättar framtagning av statis-

tik kring nyttjande av friskvård och ger möjlighet att bättre utvärdera insatserna och se eventuell på-verkan på till exempel lång- och korttidssjukfrånvaro.

Förslag som skulle kunna skapa en större likvärdighet inom staden och stärka bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare är att till exempel sätta en lägstanivå för friskvårdsbidrag samt att försöka utjämna skillnaderna mellan fackförvaltningar samt stadsdelsförvaltningarna sinsemellan för att på så sätt skapa en större likhet mellan stadens förvaltningar.

Till sist bör poängteras att det alltid är den enskilde medarbetaren som är ytterst ansvarig för sin egen hälsa. Chefens ansvar omfattar att ge sitt aktiva stöd till friskvård och uppmuntra personalen att utnyttja tillgängliga aktiviteter.

Arbetsmarknadsnämnden föreslås hänvisa till detta tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

## **Exploateringsnämnden**

**Exploateringsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 23 april 2020 följande.

1. Exploateringsnämnden besvarar remissen i enlighet med kontorets tjänsteutlåtande.
2. Exploateringsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

*Reservation* anfördes av Anders Göranson (S) och Jonathan Metzger (V), *bilaga 1*.

**Exploateringskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 1 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Exploateringskontoret har inga synpunkter på förslagen i motionen.

Kontoret bedriver ett aktivt arbete för att främja och uppmuntra en hälsosam livsstil. Samtliga medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag upp till och med 3 000 kronor per år och en friskvårdstimme per vecka. Medarbetarna är även anslutna till idrottsförening som erbjuder diverse olika motionsaktiviteter.

Exploateringsnämnden har haft låg sjukfrånvaro under de senaste åren. Totalt var könsfördelningen bland kontorets medarbetare, per den 31 december 2019, 37 procent män och 63 procent kvinnor.



## **Fastighetsnämnden**

**Fastighetsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 21 april 2020 följande.

1. Fastighetsnämnden godkänner och överlämnar kontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Fastighetsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

*Reservation* anfördes av Linda Agetoft (S) och Lars Bäck (V), *bilaga 1*.

**Fastighetskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 21 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Kontoret vidhåller vikten av att vi som arbetsgivare säkerställer aktivt arbete med att främja en säker och hållbar arbetsmiljö samt friska och hälsosamma medarbetare. Kontoret eftersträvar att arbeta förbyggande genom att erbjuda företagshälsovård samt ett antal friskvårdsförmåner för att minska risk för ohälsa och därmed minska sjukfrånvaro samt behov av rehabiliterande åtgärder.

För att främja hälsa hos kontorets medarbetare har kontoret följande friskvårdsförmåner som erbjuds samtliga medarbetare:

- Friskvårdstimme, 1 per vecka
- Friskvårdsbidrag, 2000 kr per kalenderår
- Massage på arbetsplatsen, 30 minuter per månad
- Simhallskortet
- Genom medlemskap i kontorets fritidsförening ges tillgång till gruppträning och gym i närliggande träningshall

Det är även viktigt med tydliga och kommunicerade rutiner och god kompetens hos chefer och medarbetare för att säkerställa god arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen. Rutiner och förmåner ska givet tillämpas likvärdigt och erbjudas samtliga medarbetare.

Kontoret behöver utifrån verksamhetens behov och förutsättningar kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner. Detta är en förutsättning för att kontoret ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare och kunna klara av kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

## **Miljö- och hälsoskyddsnämnden**

**Miljö- och hälsoskyddsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 21 april 2020 följande.

1. Miljö- och hälsoskyddsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

2. Miljö- och hälsoskyddsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

**Miljöförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 27 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Miljöförvaltningen anser att friskvårdsfrågorna är, och ska vara, en naturlig och viktig del i ett aktivt arbetsmiljöarbete. En utmaning kan dock vara att få fler medarbetare än bara de som redan aktivt idrottar att friskvårda. Förvaltningen har därför valt att arbeta med friskvårdsfrågorna brett. Friskvårdstimme för de som föredrar och har möjlighet att träna i anslutning till arbetsdagen och/eller med kollegor, och friskvårdsbidrag för de som vill träna på annat sätt. Miljöförvaltningens friskvårdsförmån består av 2000 kronor/år samt en timme per vecka. Dessutom har förvaltningens medarbetare (liksom övriga som arbetar på de tekniska förvaltningarna i TN-huset) även tillgång till en motionslokal på arbetsplatsen. Där finns ett gym och möjlighet till innebandy, yoga mm.

#### **Jämställdhetsanalys**

Möjligheten att få träna på arbetstid kan för vissa småbarns-föräldrar kanske vara den enda möjlighet till motion när livspusslet inte går ihop. För medarbetare, som tar stort ansvar för barn och hem, är friskvårdstimmen därför särskilt värdefull.

Andra faktorer som kan spela in är att det kan kännas otryggt att promenera eller löpträna efter mörkrets inbrott. Och i vissa sammanhang kan det vara mer accepterat att träna eller gå och simma om det görs i sällskap med kollegor, än att göra det på fritiden.

Utifrån detta bedömer miljöförvaltningen tillämpningen av friskvårdstimmen som viktig även ur ett jämställdhetsperspektiv.

## **Socialnämnden**

**Socialnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 21 april 2020 följande.

Socialnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar till kommunstyrelsen på motion från (S) om en mer likvärdig friskvård för anställda inom Stockholms stad.

*Reservation* anfördes av Alexandra Mattson Åkerström (V), Lotten Hammar (S) och Anna Rantala Bonnier (Fi), *bilaga 1*.

**Socialförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 24 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar motionärens syn på att fysisk aktivitet är bra för välmående och att friskvård är en viktig del av arbetsmiljöarbetet. Regelbunden friskvård stärker möjligheten att svara upp mot de krav som arbetslivet ställer kompetensmässigt, fysiskt,

psykiskt och socialt. Att satsa på medarbetarnas hälsa ger god återbäring i form av minskad sjukfrånvaro och ökad livskvalitet.

Socialförvaltningen har i verksamhetsplan 2020 beslutat att införa en friskvårds-subvention. Alla anställda inom socialförvaltningen kommer att få möjlighet att välja mellan friskvårdsbidrag eller friskvårdstimme. Valmöjligheten kommer att finnas för att förvaltningens medarbetare ska få ett erbjudande om friskvård oavsett förutsättningar och behov på respektive arbetsplats. Erbjudande om friskvårdsförmån utgör också en del av förvaltningens målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare.

Socialförvaltningen ser att det kan finnas ett värde i att kommunstyrelsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv gör en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut inom Stockholm stad. Förvaltningen föreslår att socialnämnden godkänner tjänsteutlåtandet som svar till kommunstyrelsen.

### **Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd**

**Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 23 april 2020 följande.

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

*Särskilt uttalande* gjordes av Elvir Kazinic m.fl. (S), *bilaga 1*.

**Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 2 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i motionärens förslag om en översyn och bedömer att en översyn av friskvårdsbidrag och övriga friskvårdsförmåner är en god idé. Vidare föreslår förvaltningen att stadsledningskontoret tar initiativ till att utarbeta en mer sammanhållen policy i staden och därmed förstärka stadens arbetsgivarvarumärke.

### **Skärholmens stadsdelsnämnd**

**Skärholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 16 april 2020 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande till kommunfullmäktige som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av Salar Rashid (S), Anna Laine (V) och Sissela Nordling Blanco (Fi), *bilaga 1*.

**Skärholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 26 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser mycket positivt på en översyn av förvaltningarnas friskvårdsförmåner utifrån ett jämställdhetsperspektiv. En översyn kan sannolikt ge en bra bild hur bidraget används, vilka och hur många som använder sig av bidraget samt om det finns skillnader mellan kön och befattningar.

Förvaltningens utgångspunkt är att översynen får visa vilka åtgärder som kan vara möjliga beroende utfallet i översynen. Förvaltningen föreslår att de åtgärder som eventuellt kommer att föreslås baseras på forskning inom området så att en tydlig koppling mellan åtgärd och god hälsa och arbetsmiljö finns.

Stadsdelsförvaltningarna har betydligt högre sjukfrånvaro än fackförvaltningarna. En betydande majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre utbildnings- och

lönenivå än fackförvaltningarna. Kvinnor har även generellt i svenskt arbetsliv högre sjukfrånvaro än männen vilket är kopplat till arbetets innehåll och inte till kön.

Friskvård är ett stort och yvigt begrepp som betyder olika beroende på vem man frågar. Att friskvårdsbidrag ökar hälsan är enligt forskningen tveksamt däremot är friskvårdsbidraget ett sätt att stärka arbetsgivarvarumärket. Förvaltningen är en av få förvaltningar som inte erbjuder friskvårdsbidrag. I vårt strategiska hälso- och arbetsmiljöarbete har förvaltningen valt att satsa på andra åtgärder som enligt forskningen är mer effektiva för att öka hälsan och minska sjukfrånvaron. Förvaltningen har dock principiellt ingenting emot friskvårdsbidrag som förmån.

Förvaltningen vill även understryka att friskvårdsförmåner är en förhållandevis liten, men viktig, del i att skapa en hälsofrämjande arbetsplats där lagen om systematiskt arbetsmiljöarbete är central. Rätt satsat är friskvård en lönsam investering.

Förvaltningen ser positivt på ett enhetligt belopp för friskvårdsbidrag för alla förvaltningar under förutsättning att stadens medarbetare ska erbjudas friskvårdsbidrag. Staden är en arbetsgivare och det bör tydliggöras i exempelvis friskvårdsbidraget. Som det är nu får en medarbetare som byter förvaltning ett annat belopp i sitt friskvårdsbidrag. Även om behoven av friskvård ser annorlunda ut mellan förvaltningarna är det inget vägande skäl i sig att ha olika belopp för friskvårdsbidrag.

## **Älvsjö stadsdelsnämnd**

**Älvsjö stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 22 april 2020 följande.

Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av Stefan Johansson (S), *bilaga 1*.

**Älvsjö stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 30 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till att göra en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i staden. En sådan översyn kan ge en bra bild över i vilken utsträckning bidraget används samt om det finns skillnader mellan kön, liksom andra faktorer, i vilken grad bidraget används.

Förvaltningen bedömer att resultatet av översynen får visa på vilka eventuella åtgärder som skulle kunna vara möjliga utifrån utfallet i översynen. I detta beaktas givetvis jämställdhetsperspektivet.

## **Stockholms Stadshus AB**

**Stockholms Stadshus AB:s** yttrande daterat den 27 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Koncernledningen delar motionärens uppfattning om att ett förebyggande friskvårds och hälsoarbete på arbetsplatsen är väsentliga såväl för medarbetarnas hälsa och välbefinnande som för staden som attraktiv arbetsgivare.

I budget 2020 framgår att alla nämnder och bolag ska ha en långsiktig planering för att behålla, utveckla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Utrymme ges till respektive verksamhet att utifrån den egna verksamhetens förutsättningar arbeta för att säkerställa behovet av kompetenta och engagerade medarbetare och kontinuerligt utvecklas som attraktiv arbetsgivare för att över tid, ha medarbetare med rätt kompetens, som vill bidra till att verksamheten utvecklas och når uppsatta mål. Samtliga nämnder och bolag har även som direktiv att prioritera stöd till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Bolagen är anslutna till olika kollektivavtal beroende på verksamhet. Koncernledningen är av uppfattningen att det bör vara upp till respektive bolag att anpassa friskvårds- och hälsoarbetet utifrån verksamhetens förutsättningar och utmaningar, vad som regleras i respektive kollektivavtal samt stadens styrdokument som bl.a. budget och personalpolicy.

## **Akademikerförbundet SSR Stockholms stad**

**Akademikerförbundet SSR Stockholms stads** yttrande daterat den 7 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Sammanfattningsvis ser Akademikerförbundet SSR positivt på en översyn av friskvårdsbidrag och andra friskvårdsförmåner riktade till stadens medarbetare.

I samarbete med övriga fackförbund har Akademikerförbundet SSR i samband med MBL-förhandling av stadsdelsförvaltningarnas verksamhetsplaner regelbundet lyft önskemål om förstärkt friskvårdsbidrag för förvaltningarnas medarbetare.

De flesta av Akademikerförbundet SSRs medlemmar (83 %) är verksamma inom stadsdelsförvaltningarna samt Social- och Äldreförvaltningarna.

Akademikerförbundet SSR delar motionärens uppfattning om att det är stora skillnader på friskvårdsbidrag och andra friskvårdsförmåner där stadsdelsförvaltningarna

har betydligt stramare friskvårdsförmåner än fackförvaltningarna, främst de tekniska förvaltningarna.

Akademikerförbundet SSRs medlemmar är anställda som tjänstemän med stor möjlighet att själva lägga upp och planera sin arbetstid. Det gör det möjligt för våra medlemmar att kunna ta ut *friskvårdstimme* under arbetstiden. Även om det för våra medlemmar är lätt att utnyttja friskvårdstimmen blir det många gånger en ökad belastning då arbetsbelastningen redan är hög.

Friskvårdsbidraget skiljer sig mellan stadens olika förvaltningar. Störst skillnader finner vi mellan stadsdelsförvaltningarna och stadens tekniska fackförvaltningar.

Många stadsdelsförvaltningar har under de senaste åren stramat åt friskvårdsförmånerna. I flera förvaltningar utgörs förmånerna idag av ett val istället för en tvådelad förmån. Medarbetare får då välja mellan 1000 kronor i årligt friskvårdsbidrag eller möjlighet till friskvårdstimme.

Friskvårdsförmåner är ett sätt att främja god hälsa och välbefinnande bland stadens medarbetare. Det är även ett sätt att öka förvaltningarnas attraktionskraft för nya medarbetare.

Akademikerförbundet SSR ser positivt på en översyn över förvaltningarnas friskvårdsförmåner. De tekniska fackförvaltningarnas medarbetare är företrädesvis män medan de flesta medarbetarna inom stadsdelsförvaltningarna är kvinnor. Vi delar motionärens mening om att en översyn av främst friskvårdsbidragets skillnader är en viktig fråga utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

För att upprätthålla en god kvalitet och bra service till medborgarna är det viktigt att stadens medarbetare mår bra och är friska. Ett proaktivt förhållningssätt avseende friskvård skapar goda förutsättningar för detta.

Akademikerförbundet SSR ser därför gärna att förvaltningarnas friskvårdsförmåner kartläggs och förstärks. Exempelvis kan nämnas att de stadsdelsförvaltningar som erbjuder ett friskvårdsbidrag om 1000 kronor per år inte höjt den siffran på mycket länge. Och att införa ett val istället för att erbjuda både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme är en försämring. Att dra in friskvårdstimmen eftersom att den inte kan nyttjas anser vi inte är skäl nog. Istället borde förvaltningarna se över möjligheterna även för stadens kvinnodominerade medarbetargrupper till att ta ut friskvård.

Friskvård är en positiv förmån från staden i syfte att bidra till god hälsa, låt oss då ge rätt förutsättningar så att det inte blir tvärt om.

## **Lärarnas riksförbund distrikt Stockholms stad**

**Lärarnas riksförbund distrikt Stockholms stads** yttrande daterat den 28 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Lärarnas Riksförbund anser att staden är en arbetsgivare och konstaterar i likhet med motionären att det finns skillnader mellan förvaltningar både vad gäller friskvårdsbidrag och erbjudande om friskvårdstimme. Ambitionen bör vara att stadens alla förvaltningar ska erbjuda en hög nivå på friskvårdsförmåner till sina anställda.

Lärarnas Riksförbund stödjer därför motionärens förslag.

## Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stads yttrande den 2 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Vision håller med om att friskvård måste vara en viktig del för staden som attraktiv arbetsgivare vilket också innebär friskare medarbetare.

Vi har i flera förvaltningar lyft frågan om utökat friskvårdsbidrag då den oftast är låg, särskilt på de flesta stadsdelsförvaltningarna. Ibland leder även det låga bidraget till att de med sämst ekonomiska förutsättningar ändå inte tar ut bidraget. Detta med anledning av att bidraget inte täcker avgifter som till exempel ett medlemskap i gym innebär.

En översyn där man enbart söker omotiverade skillnader riskerar dock att sänka ambitionerna på vissa förvaltningar. Vision ser gärna att man tydligt höjer ambitionen på samtliga förvaltningar, samt ser möjligheter för enskilda förvaltningar att genomföra utökade insatser.

Vision önskar även lyfta frågan om att kunna få tillägna sig friskvård på arbetstid.

På flera arbetsplatser sker detta om ”arbetet så tillåter” – vilket, för ett flertal av medarbetarna, kan innebära att arbetet aldrig tillåter friskvård. En policy och väl uttalad ambition om att arbetsgivaren möjliggör för att friskvård kan ske under 1 timme på arbetstid, anser Vision borde vara genomförbart inom hela staden.

Sammanfattningsvis är Visions inställning att vi i grunden ser positivt på en förbättrad och förstärkt friskvård. Det är dock viktigt att arbetet inte innebär en försämrad friskvård på de förvaltningar som redan idag har en god policy. Visions önskan är en förbättrad ambitionsnivå för samtliga förvaltningar inom staden.

## Reservationer m.m.

### Arbetsmarknadsnämnden

*Reservation* anfördes av Salar Rashid (S), Rashid Mohammed (V) och Farida al-Abani (Fi) enligt följande.

1. Motion om en mer likvärdig friskvård av Karin Wanngård (S) bifalls.
2. Därutöver anfördes följande

Det är uppenbart att bra friskvårdförmåner stärker stadens varumärke som arbetsgivare och utifrån siffrorna över sjukfrånvaron är det tydligt att den är högre inom stadsdelsförvaltningarna än inom fackförvaltningarna.

En majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre lönenivå än de som är anställda på fackförvaltningarna. Staden behöver kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner för att kunna rekrytera nya medarbetare och ta hand om de redan anställda även i dessa verksamheter. En översyn av friskvårdförmånerna inom staden ger en tydligare bild av hur de nyttjas av stadens anställda och hur de eventuellt kan justeras för att fler ska kunna åtnjuta dessa.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv anser vi att staden gör en översyn av friskvårdförmånerna för att kunna klargöra omotiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att förstärka dessa i verksamheter med stora behov.

### Exploateringsnämnden

*Reservation* anfördes av Anders Göransson (S) och Jonathan Metzger (V) enligt följande.

Anders Göransson (S) och Jonathan Metzger (V) föreslår att nämnden beslutar att tillstyrka motionen, samt att därutöver anföras följande:

Stadens siffror visar tydligt att sjukfrånvaron är högre inom stadsdelsförvaltningarna än inom fackförvaltningarna. En majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre lönenivå än de som är anställda på fackförvaltningarna. En översyn av friskvårdförmånerna inom staden skulle ge en tydligare bild av hur förmånerna nyttjas av stadens anställda och hur de eventuellt kan justeras för att fler ska kunna åtnjuta dessa.

Det är uppenbart att bra friskvårdsförmåner också stärker stadens varumärke som arbetsgivare. Staden behöver kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner för att kunna rekrytera nya medarbetare och ta hand om de redan anställda även i stadsdelsförvaltningarnas verksamheter.



Utifrån ett jämställdhetsperspektiv föreslår vi att staden gör en översyn av friskvårdsförmånerna för att kunna klargöra omotiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att förstärka dessa i verksamheter med stora behov.

Avslutningsvis, den bästa friskvården får vi genom att skapa miljöer och platser som uppmuntrar till liv och rörelse samtidigt som det inte kostar en massa pengar att ta dem i besittning. Den insikten ska vara en självklar del i de socialt värdeskapande analyser som styr kontorets arbete.

## **Fastighetsnämnden**

*Reservation* anfördes av Linda Agetoft (S) och Lars Bäck (V) enligt följande.

Fastighetsnämnden beslutar att bifalla motionen samt att därutöver anföra följande:

Det är uppenbart att bra friskvårdsförmåner stärker stadens varumärke som arbetsgivare och utifrån siffrorna över sjukfrånvaron är det tydligt att den är högre inom stadsdelsförvaltningarna än inom fackförvaltningarna.

En majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre lönenivå än de som är anställda på fackförvaltningarna. Staden behöver kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner för att kunna rekrytera nya medarbetare och ta hand om de redan anställda även i dessa verksamheter. En översyn av friskvårdsförmånerna inom staden ger en tydligare bild av hur de nyttjas av stadens anställda och hur de eventuellt kan justeras för att fler skakunna åtnjuta dessa.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv anser vi att staden gör en översyn av friskvårdsförmånerna för att kunna klargöra omotiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att förstärka dessa i verksamheter med stora behov.

## **Socialnämnden**

*Reservation* anfördes av Alexandra Mattson Åkerström (V), Lotten Hammar (S) och Anna Rantala Bonnier (Fi) enligt följande.

1. Motion om en mer likvärdig friskvård av Karin Wanngård (S) bifalls.
2. Därutöver anfördes följande

Det är uppenbart att bra friskvårdsförmåner stärker stadens varumärke som arbetsgivare och utifrån siffrorna över sjukfrånvaron är det tydligt att den är högre inom stadsdelsförvaltningarna än inom fackförvaltningarna.

En majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre lönenivå än de som är anställda på fackförvaltningarna. Staden behöver kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner för att kunna rekrytera nya medarbetare och ta hand om de redan anställda även i dessa verksamheter. En översyn av friskvårdsförmå-

nerna inom staden ger en tydligare bild av hur de nyttjas av stadens anställda och hur de eventuellt kan justeras för att fler ska kunna åtnjuta dessa.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv anser vi att staden gör en översyn av friskvårdsförmånerna för att kunna klargöra omotiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att förstärka dessa i verksamheter med stora behov.”

## **Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd**

*Särskilt uttalande* gjordes av anfördes av Elvir Kazinic m.fl. (S) enligt följande.

Det är glädjande att förvaltningen instämmer i förslaget om en översyn och gör bedömningen att en översyn av friskvårdsbidrag och övriga friskvårdsförmåner är en god idé. Bra friskvårdsförmåner stärker stadens varumärke som arbetsgivare och utifrån siffrorna över sjukfrånvaron är det tydligt att den är högre inom stadsdelsförvaltningarna än inom fackförvaltningarna.

En majoritet av medarbetarna i stadsdelsförvaltningarna är kvinnor med en lägre lönenivå än de som är anställda på fackförvaltningarna. Staden behöver kunna erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner för att kunna rekrytera nya medarbetare och ta hand om de redan anställda även i dessa verksamheter. En översyn av friskvårdsförmånerna inom staden ger en tydligare bild av hur de nyttjas av stadens anställda och hur de eventuellt kan justeras för att fler ska kunna åtnjuta dem.

## **Skärholmens stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av av Salar Rashid (S), Anna Laine (V) och Sissela Nordling Blanco (Fi) enligt följande.

1. Att delvis godkänna förvaltningen förslag till beslut
2. Att stadsdelsnämnden föreslår till kommunstyrelsen att i kommunfullmäktige bifall motionen i sin helhet
3. Att stadsdelsförvaltningen utifrån ett jämställdhetsperspektiv gör en översyn av hur friskvårdsbidraget och övriga friskvårdsförmåner ser ut i våra verksamheter och i översynen särskilt genomlyser omotiverade skillnader
4. Att stadsdelsförvaltningen utifrån ovanstående översyn föreslår åtgärder för att förstärka friskvården i våra verksamheter och med särskilt fokus på verksamheter med stora behov och idag liten förmån

Forskning visar att fysisk aktivitet har en positiv effekt på välbefinnandet och på den psykiska hälsan. Våra medarbetare är den viktigaste resursen för vår förvaltning. Friskvårdsbidraget är ett medel för att vara en attraktiv arbetsgivare samt erbjuda bra villkor för medarbetarnas möjlighet att vara friska. Våra chefer inom stadsdelsförvaltningen ansvarar, enligt stadens personalpolicy, för att arbeta för en god arbetsmiljö

och ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen samt ska bedriva ett förebyggande hälsoarbete med tidiga insatser och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete. Med det sagt konstaterar vi dock att ingen av stadsdelsförvaltningarna har ett så generöst friskvårdsbidrag som någon av fackförvaltningarna (undantaget socialförvaltningen och äldreförvaltningen). Inom stadsdelsförvaltningarna är många av de anställda omsorgspersonal på förskolor och äldreboenden och behovet av friskvård tycks på intet sätt mindre än på fackförvaltningarna. Utifrån ett jämställdhetsperspektiv bör skärholmens stadsdelsförvaltning därför göra en översyn av friskvårdförmånerna för att kunna klargöra omtiverade skillnader och därefter föreslå åtgärder för att dessa förstärks i verksamheter med stora behov.

## **Älvsjö stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av Stefan Johansson (S) enligt följande.

Att godkänna förvaltningens yttrande över motionen

Att föreslå kommunstyrelsen att bifalla motionen

Att därutöver anför

Vi har sett inom stadsdelens verksamheter att den friskvårdsersättning som erbjudit har utnyttjats varierande. Personalen har vittnat att det är svårt att få tid till att utnyttja friskvården, vissa ges inte tillräcklig kompensation och andra erbjuds inte utifrån den anställningssituation som stadsdelen erbjuder.

Friskvårdsersättning och tid för utnyttjande är inte ett lönetillägg utan ett gemensamt ansvar för att motverka framtida sjukdomar och skador. Detta gör att livskvaliteten för våra anställda ökar och framtida kostnader minskar.