

Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

## **Rapport Strategisk kompetensförsörjning - personalomsättning och sjukfrånvaro**

Försäkringskassans rapport om myndighetens arbete med strategisk kompetensförsörjning, orsaker och analys av den ökade personalomsättningen och egen sjukfrånvaro samt redovisning av beslutade och pågående insatser.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Ann-Marie Begler i närvaro av avdelningschef för Ledningsstöd Sture Hjalmarsson och tf. HR-direktör Birgitta Målsäter, den senare som föredragande.

Ann-Marie Begler

Birgitta Målsäter

Socialdepartementet  
103 33 Stockholm

## Svar på regeringsuppdrag

### Rapport Strategisk kompetensförsörjning – personalomsättning och sjukfrånvaro

**Försäkringskassan**

<b>Datum: 2017-05-29</b>
<b>Rapport Strategisk kompetensförsörjning – personalomsättning och sjukfrånvaro</b>
<b>Version 1.0</b>
<b>013813-2017</b>

## Sammanfattning

Försäkringskassans personalomsättning<sup>1</sup> har under 2016 stigit till 10,5 procent. Ökningen av personalomsättningen består främst av fler egna uppsägningar. Ökningen följer trenden inom staten och samhället i stort. Orsakerna till att fler medarbetare väljer att avsluta sin anställning spåras både till externa och interna faktorer.

Försäkringskassans sjukfrånvaro har varierat över tid och följer utvecklingen i samhället i övrigt. Det har skett en inbromsning av den ökande sjukfrånvaron under 2016. I februari 2017 visades en nedgång i sjukfrånvaron. Kvinnors sjukfrånvaro är högre än mäns, men det är kvinnors sjukfrånvaro som nu minskar medan männens ökar något.

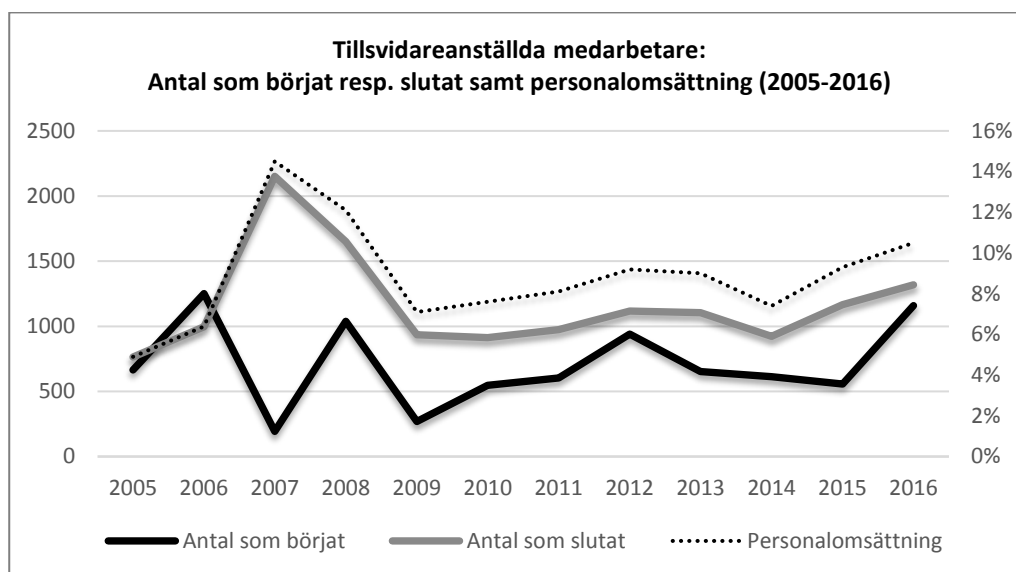
För att kunna motverka faktorer som gör att medarbetare avslutar sin anställning behöver Försäkringskassan utveckla arbetsförhållanden och skapa en mer systematisk kompetensförsörjning. En viktig del i detta är en fortsatt utveckling av chefs- och ledarskapet. Myndigheten har även tagit beslut om en kompetensförsörjningsplan som ska säkerställa att Försäkringskassan har den kompetens som krävs för uppdraget och för att vara en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö. Beslutade satsningar tillsammans med vårt ökade fokus på den interna sjukfrånvaron förväntas även leda till en fortsatt sänkning av vår sjukfrånvaro.

## Försäkringskassans personalomsättning

Försäkringskassan blev en myndighet 2005. Bildandet av myndigheten följdes av krav på effektivisering. Försäkringskassans personalomsättning uppgick under åren 2007 och 2008 till mellan 12 och 15 procent. Verksamhetsförändringar har sedan myndighetens bildande präglat stora delar av myndigheten fram till idag. Försäkringskassans personalomsättning har under åren 2009 till 2014 legat mellan 7 och 9 procent. Under 2015 steg personalomsättningen till 9,3 procent och trenden fortsatte under 2016 då personalomsättningen uppgick till 10,5 procent.

---

<sup>1</sup> Personalomsättning är antal slutade tillsvidareanställda / (antal tillsvidareanställda i början av perioden, 1 januari + antal tillsvidareanställda i slutet av perioden, 31 december för respektive år) / 2



Personalomsättning beräknas genom formeln:  $\text{Antal slutade} / (\text{antal anställda i början av perioden, 1 januari} + \text{antal anställda i slutet av perioden, 31 december för respektive år}) / 2$ . Sammanställningen avser tillsvidareanställda medarbetare.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Antal tillsvidareanställda medarbetare</b>	15524	15778	13820	13433	12809	12029	12121	12222	12388	12640	12417	12871
<b>Antal tillsvidareanställda som börjat</b>	664	1251	193	1037	268	547	604	941	652	613	556	1159
<b>Antal tillsvidareanställda som slutat</b>	764	997	2151	1650	934	913	975	1117	1105	923	1166	1319
<b>Personalomsättning (tillsvidareanställda)</b>	4,9%	6,4%	14,5%	12,1%	7,1%	7,6%	8,1%	9,2%	9,0%	7,4%	9,3%	10,5%
<b>Genomsnittlig anställningstid (år)</b>	21,2	19,9	19,6	19,5	19,7	18,5	17,7	16,7	15,5	14,5	13,9	12,1

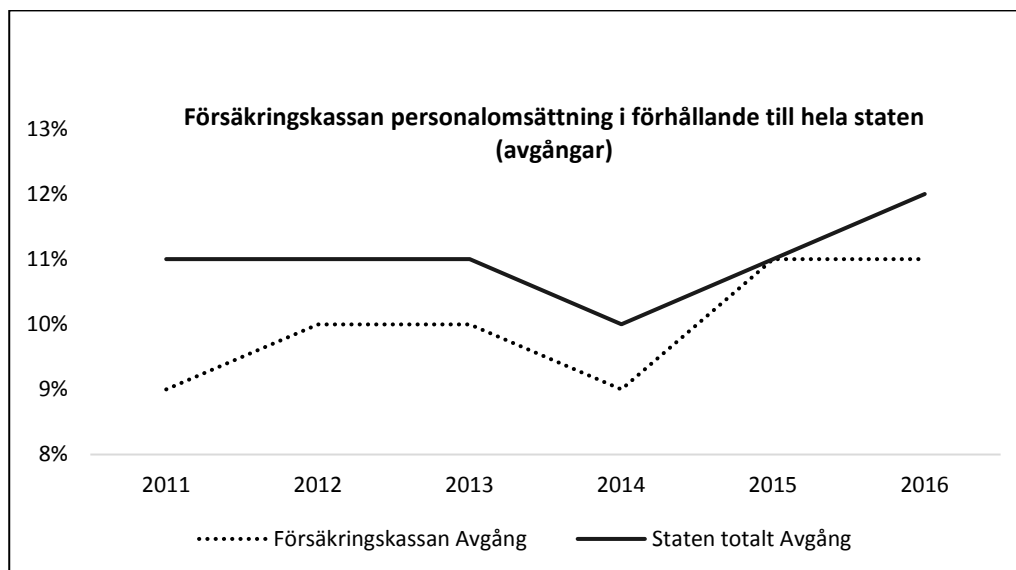
Den ökade personalomsättningen utgörs sedan 2014 främst av egna uppsägningar. Avgångar i form av egen uppsägning har mer än fördubblats på två år.

Vid utgången av 2016 hade Försäkringskassan 14 187 anställda, vilket är en nettoökning med cirka 700 anställda jämfört med samma tidpunkt 2015. Antalet tillsvidare anställda uppgick 2016 till 12 871 personer. Personalökningen var främst en planerad effekt av förstärkning av personliga handläggare inom sjukförsäkringen. Antal tillsvidareanställda medarbetare som slutade under året var 1 319 personer.

Myndigheten har högst personalomsättning i åldersgruppen 25-29 år, för att sedan avta per femårsintervall fram till åldersgruppen 60-64 år, som främst utmärks av avgång med övergångsbestämmelser<sup>2</sup>.

Försäkringskassans personalomsättning följer i stort trenden i hela staten under perioden 2011 till 2016. Dock har Försäkringskassan något lägre nivåer och överstiger inte någon gång under perioden statens medelvärde per helår.

<sup>2</sup> Villkor för medarbetare som anställdes 1991 eller tidigare att avgå med tjänstepension enligt äldre bestämmelser.



Underlag från Arbetsgivarverkets återrapportering av myndigheternas årliga rapportering om kompetens kategorier mm.

## Orsaker och analys av ökad personalomsättning

Som framgår av ovanstående förklaras Försäkringskassans ökade personalomsättning främst av ökade egna uppsägningar. Varför väljer då medarbetare att i högre utsträckning avsluta sin anställning på Försäkringskassan? Frågeställningen är komplex, eftersom det sällan finns en isolerad anledning till avgång – inte ens i fallet för en enskild individ. Dessutom kan orsaker sällan relateras till förhållanden i en enskild organisation; samhällets förändrade attityder och de möjligheter som rådande arbetsmarknad erbjuder är starkt korrelerade till medarbetares beslut att lämna en organisation. Mot bakgrund av ovanstående resonemang bör framhållas att faktorer växelverkar och kan förstärka varandra.

### Ökad konkurrens om arbetskraft

Det råder generellt en god arbetsmarknad för välutbildade arbetssökande<sup>3</sup>. Den statliga sektorn har dessutom under de senaste fem åren vuxit med cirka 16 000 jobb<sup>4</sup>, vilket har bidragit till en ökad konkurrens om arbetskraft inom den statliga sektorn. Den ökade migrationen under 2016 bidrog till att kommuner och myndigheter har behövt öka sin bemanning inom kompetenser som även är relevanta för Försäkringskassan.

### Handlingsutrymme

I Försäkringskassans medarbetarundersökning skattar medarbetare sina förutsättningar för att utföra sitt uppdrag. I 2016 års mätning stärktes upplevelsen av förutsättningarna totalt, jämfört med 2015. Variabeln om medarbetares upplevda grad av handlingsutrymme skattades dock lägre än tidigare. Upplevelsen av handlingsutrymme varierade inom organisationen där det främst var medarbetare med daglig kontakt med de försäkrade som upplevde en lägre grad av

<sup>3</sup> Arbetsförmedlingen (2016). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016, Prognos för arbetsmarknaden 2016–2018

<sup>4</sup> Arbetsgivarverket (2016). Arbetsgivarverkets återrapportering av myndigheternas årliga rapportering om kompetens kategorier mm.

handlingsutrymme. Upplevelsen av handlingsutrymme är en komponent i medarbetares engagemang i förhållande till sitt arbete, som i sin tur har en korrelation till viljan att stanna kvar hos sin arbetsgivare<sup>5</sup>. Resultatet av medarbetarundersökningen kan i hög utsträckning förklaras av att myndighetens ledning under 2016 tydliggjorde Försäkringskassans inriktning, där rättssäkerhet och effektivitet genom kvalitetssäkrade processer balanserar servicemålet.

### Arbetsuppgifter

I Försäkringskassans avgångsenkät 2016 angav 40 procent av de svarande en önskan om mer stimulerande arbetsuppgifter som en av maximalt tre huvudfaktorer till sin avgång från Försäkringskassan. Under åren 2010 till 2011 angavs denna orsak som skäl till att avsluta sin anställning i motsvande utsträckning, för att 2012 till 2014 sjunka något. Sedan 2015 har andelen medarbetare som säger upp sig på grund av en önskan om mer stimulerande arbetsuppgifter återigen ökat. I en sammanställning av avgångsintervjuer som genomfördes våren 2016 bland personliga handläggare inom sjukförsäkringen, framkommer upplevelsen av att yrkesroll och arbetsuppgifter förändrats över tid i takt med att ökade krav ställs.

### Arbetsbelastning och ökad rekrytering

Resultatet av avgångsenkäterna 2015 och 2016 visar på en ökning av medarbetare som väljer att säga upp sig på grund av hög arbetsbelastning, jämfört med 2010 till 2014. I synnerhet har medarbetare inom sjukförsäkringen och kundcenter angett hög arbetsbelastning som skäl för att säga upp sin anställning – organisationsdelar som fått uppleva betydande volymökningar under perioden. Under 2016 fick myndigheten extra anslag för att möta ökade volymer inom sjukförsäkringen. Det extra anslaget möjliggjorde ett större antal rekryteringar. Det bidrog i sin tur till en temporärt förhöjd arbetsbelastning, då verksamheten fick lägga fokus på rekrytering och introduktion. Redan under 2016 märktes en minskning i samtalsvolymer inom KC och i uppföljning av kvalitet i handläggningen visade nyanställda en hög kvalitet i beslut och bedömningar. Dessa resultat ska förhoppningsvis bidra till att fler medarbetare framöver upplever en rimlig arbetsbelastning.

### Utvecklingsmöjligheter

I avgångsenkäterna framgår att medarbetare i allt högre utsträckning efterfrågar möjligheter att utvecklas vidare inom organisationen. Försäkringskassan har verksamhet som spänner över flera och stora funktionsområden på många orter i landet. Dessa omständigheter ger i sig goda förutsättningar till olika utvecklingsvägar för medarbetare.

### Försäkringskassans åtgärder för en sund personalomsättning

Försäkringskassan har under 2016 skapat en gemensam infrastruktur och ett gemensamt arbetssätt för strategisk kompetensförsörjning. Personalomsättningen är det mått som myndigheten kommer följa inom området och varje avdelning har angivit målnivåer i sina verksamhetsplaner för 2017.

---

<sup>5</sup> Pettersson, Nordmark och Torbiörn (2012). Från individ till lönsam affär. Agerus publishing & communication.

Myndighetens satsningsområden inom kompetensförsörjning fram till 2021:

- Attraktiv arbetsgivare. Försäkringskassan ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för relevanta målgrupper. Insatser för att stärka arbetsgivarvarumärket riktas mot identifierade regioner och målgrupper.
- Rekrytering för en sund personalomsättning. Förutsättningar ska ses över för hur myndigheten kan förlägga ny och utökad verksamhet utanför storstadsregioner och t i högre utsträckning tillsätta vakanser utanför storstadsregioner. Vidare ämnar vi se över förutsättningarna att identifiera regioner för framtida konsolidering av verksamhet, drivet av lokala arbetsmarknadsförhållanden, medarbetares önskan om utveckling samt vårt framtida kompetensbehov.
- Etablering av ny chefsroll. Chefernas förmåga att agera utifrån myndighetens chefsroll ska stärkas. Chefers förutsättningar att leda verksamheten och realisera myndighetens inriktning ska öka, inklusive att ta ansvar för verksamhetens kompetensförsörjning så att myndigheten bedriver rekrytering med hög kvalitet. Bland annat införs en gemensam chefsintroduktion och alla chefer genomför en gemensam chefsträning.
- Lönebildning. Lönebildning som strategiskt och incitamentsdrivande verktyg ska utvecklas. Myndigheten ska säkerställa att vi har rätt löner för att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna behålla medarbetare med rätt kompetens.
- Interna karriärvägar. Förmågan inom myndigheten att växla/ställa om kompetens ska öka, främst genom att erbjuda interna utvecklingsvägar utifrån verksamhetens behov. De goda möjligheter som finns för medarbetare att röra sig internt inom myndigheten ska utvecklas ytterligare, bland annat genom att identifiera interna utvecklingsvägar och förbättra förutsättningar för chefer och medarbetare att kommunicera om utvecklingsmöjligheter.
- Sammanhållen produktion. Myndigheten genomför under 2017 en omorganisation där kundcenter integreras i respektive berörd verksamhet. Förändringen innebär ur ett medarbetarperspektiv mer varierade arbetsuppgifter, då fler medarbetare både kommer att handlägga förmåner och ha kontakt med de försäkrade. På sikt bedöms arbete i kärnverksamheten bli mer stimulerande genom ökad variation.

## Utveckling av Försäkringskassans interna sjukfrånvaro

Vid utgången av 2005 hade Försäkringskassan en sjukfrånvaro<sup>6</sup> på 6,9 procent. Därefter sjönk sjukfrånvaron successivt och var i november 2010 nere på den lägsta nivån i myndighetens historia - 4,4 procent. Sedan dess har sjukfrånvaron ökat, framförallt under åren 2013, 2014 och 2015. Sjukfrånvaron ökade som mest under 2015 då ökningen motsvarade 14,8 procent jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaron på Försäkringskassan var vid utgången av 2016 6,4 procent. Det är en ökning från 2015 med 0,2 procentenheter vilket motsvarar en ökning på 3,2 procent. Det senaste årets utveckling visar på inbromsning av den negativa sjukfrånvaroutvecklingen. I februari och mars 2017 sjönk sjukfrånvaron, och var i mars 2017 6,37 procent.

---

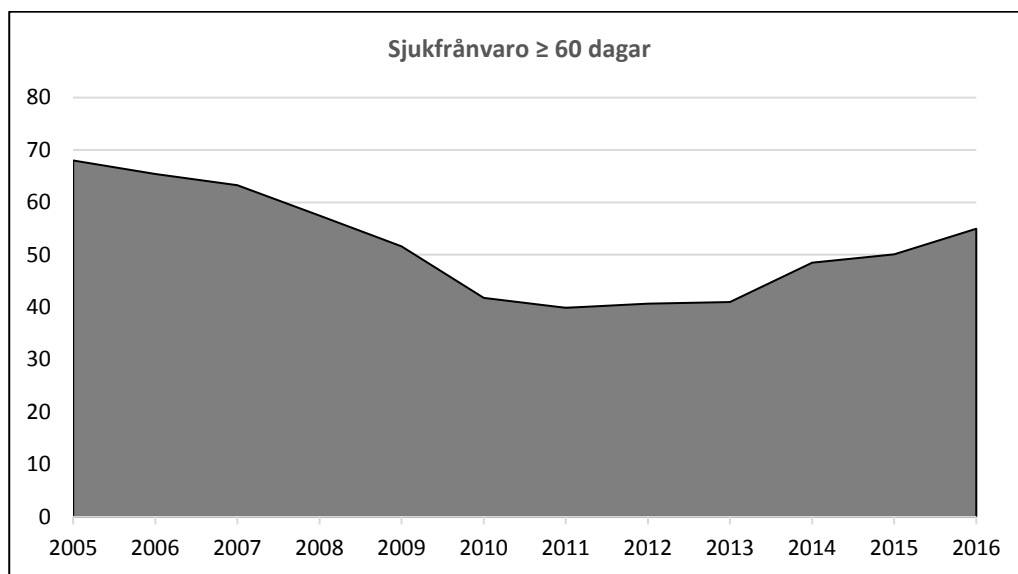
<sup>6</sup> Den interna sjukfrånvaron definieras som total sjukfrånvaro under en 12-månadersperiod dividerat med totalt tillgänglig arbetstid

## Kort- och långtidssjukfrånvaro inom Försäkringskassan

Det är den stigande långtidssjukfrånvaron<sup>7</sup> som över tid i första hand förklarar Försäkringskassans ökande sjukfrånvaro. Långtidssjukfrånvaron har generellt stor betydelse för sjukfrånvarons utveckling då enskilda personer genererar många sjukdagar, vilket får stort genomslag i statistiken. Så är också fallet i Försäkringskassan. Det var långtidssjukskrivningarna som minskade under 2007-2010 och det är framför allt långtidssjukskrivningarna som har ökat från 2010 och framåt.

Korttidssjukfrånvaron<sup>8</sup> har legat på runt 1,7-2 procent av den totala arbetstiden, alltsedan 2005. Trenden har varit ökande, med undantag av 2014 och 2016 då organisationens korttidssjukfrånvaro sjönk. Vid utgången av 2016 var korttidssjukfrånvaron 1,92 procent.

Den andel av den totala sjukfrånvaron som är 60 dagar eller längre var 2005 på den högsta nivån någonsin, då andelen var uppe på 68 procent av den totala sjukfrånvaron. Därefter sjönk den ned till ca 40 procent under åren 2010 till 2013 för att därefter vända uppåt igen. Vid utgången av 2016 var andelen 55 procent.



Andelen av den totala sjukfrånvaron som är lika med eller överskrider 60 dagar under perioden 2005 – 2016.

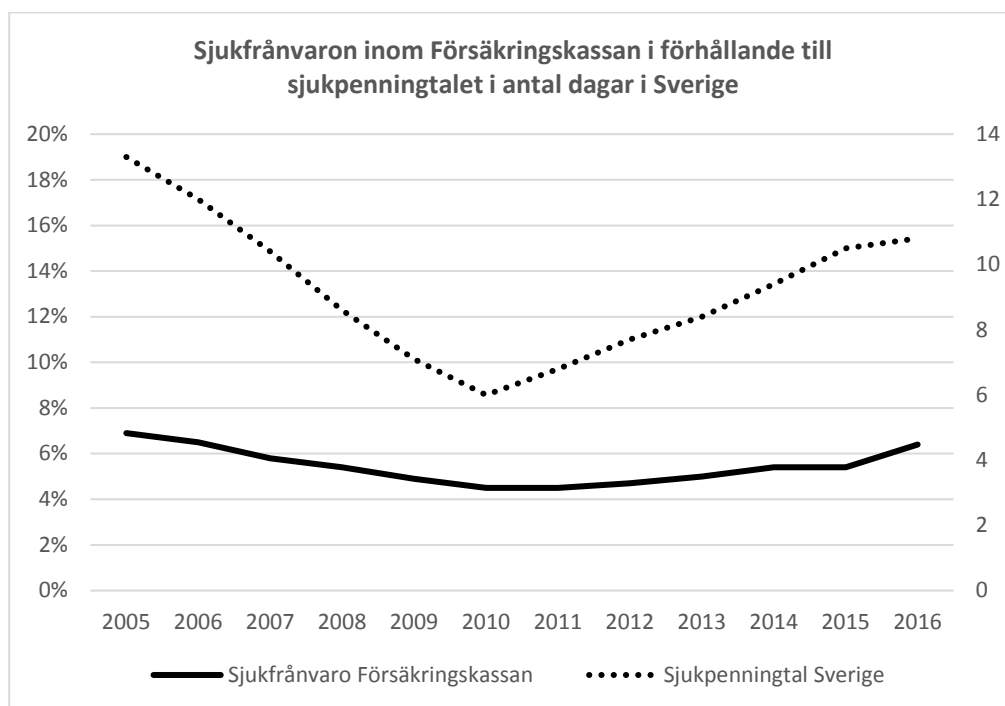
## Sjukfrånvaron i samhället i stort och i andra myndigheter

Sjukfrånvaron över tid inom Försäkringskassan följer i stor utsträckning sjukpenningtalet i samhället. När sjukpenningtalet har gått ned i Sverige har den interna sjukfrånvaron gått ned liksom tvärtom.

<sup>7</sup> Med långtidssjukfrånvaro avses sjukfrånvaro från 15:e kalenderdagen

<sup>8</sup> Med korttidssjukfrånvaro avses dag 1-14





Sjukfrånvaron i procent inom Försäkringskassan i förhållande till antalet sjukpenningdagar (sjukpenningtalet<sup>9</sup>) i Sverige under perioden 2005 – 2016.

Vid utgången av 2015 var sjukfrånvaron i staten i genomsnitt 3,9 procent<sup>10</sup>. De myndigheter som till storlek och uppdrag mest liknar Försäkringskassan har en högre sjukfrånvaro än genomsnittet för staten. Vid utgången av 2016 låg Arbetsförmedlingens sjukfrånvaro på 6,9 procent<sup>11</sup>, Skatteverkets sjukfrånvaro låg på 4,7 procent<sup>12</sup> och Migrationsverkets låg på 5,5 procent<sup>13</sup>. Skatteverket och Migrationsverket hade en sämre sjukfrånvaroutveckling än Försäkringskassan under 2016 medan Arbetsförmedlingen hade en bättre. Samtliga fyra myndigheter har ökat sin sjukfrånvaro.

### Sjukskrivningsmönster

Sjukskrivningsmönstren för Sverige i stort visar att sjukfrånvaron ökar med stigande ålder, kvinnor har ungefär dubbelt så hög sjukfallsfrekvens som män och psykiska diagnoser är vanligast i åldersgruppen 30-50 år. Personer i så kallade kontaktyrken löper större risk än andra yrkesgrupper att insjukna i psykiska diagnoser och kvinnor med barn mellan 2 – 11 år är överrepresenterade i gruppen med psykiska diagnoser.

Statistiken visar att Försäkringskassans interna sjukfrånvaromönster följer samhället i övrigt där kvinnor är sjuka i väsentligt större utsträckning än män, och där personliga handläggare, en yrkesgrupp som går in under så kallade kontaktyrken, är den yrkesgrupp som har högst andel psykiska diagnoser. Åldersgruppen 30-50 år står för den största andelen psykiska diagnoser medan de äldre svarar för en större andel

<sup>9</sup> Sjukpenningtalet är antalet nettodagar från sjuk- och rehabiliteringspenning dividerat med antalet inskrivna försäkrade minus antal personer med hel sjuk- eller aktivitetsersättning

<sup>10</sup> Statskontorets rapport 2016:100. Statskontorets rapport för sjukfrånvaro i myndigheter och sektorer för 2016 publiceras den 21 juni 2017.

<sup>11</sup> Arbetsförmedlingens årsredovisning 2016

<sup>12</sup> Skatteverkets årsredovisning 2016

<sup>13</sup> Migrationsverkets årsredovisning 2016

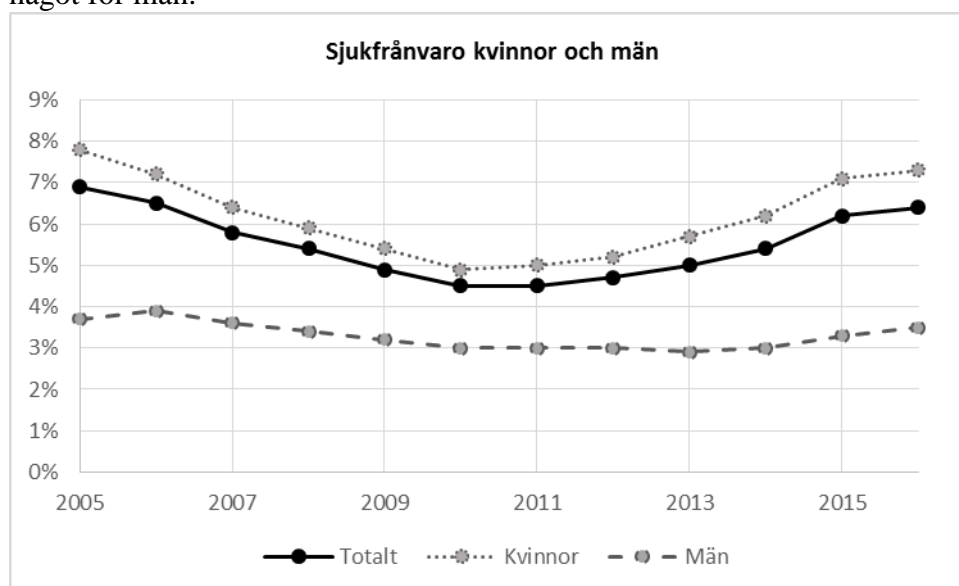
fysiska diagnoser, även om psykiska diagnoser även i denna grupp är den vanligaste diagnosorsaken.

En genomgång av personalstrukturen inom Försäkringskassan visar att de anställda i ganska stor utsträckning tillhör riskgrupperna:

- 76 procent av de anställda är kvinnor
- Medelåldern är 44 år
- 53 procent av de anställda är mellan 30 och 50 år
- 30 procent har yrkesrollen personlig handläggare, vilken räknas till så kallade kontaktyrken

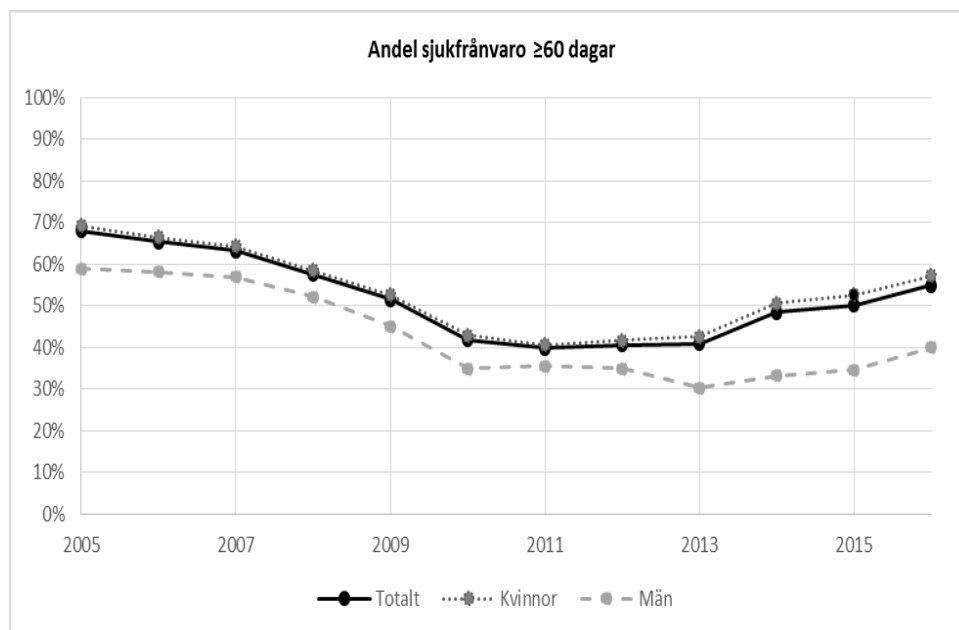
### Kvinnors och mäns sjukfrånvaro

På Försäkringskassan, liksom samhället i stort, har kvinnor en högre sjukfrånvaro än män. Vi kan även konstatera att kvinnor har längre sjukfrånvaroperioder än vad män har, och har haft det ända sedan myndigheten bildades. Under hösten 2016 skedde ett trendbrott där vi ser att kvinnors sjukfrånvaro minskar medan den fortsätter att öka något för män.



Sjukfrånvaro för kvinnor respektive män under åren 2005 – 2016.

Vid utgången av 2016 var 57,2 procent av kvinnors sjukfrånvaro 60 dagar eller längre att jämföra med 40,0 procent av männens sjukfrånvaro. Även här ser vi att det är sjukfrånvaron för män som ökar, och särskilt i åldersgrupperna som är 29 år eller yngre och 50 år eller äldre. För kvinnor minskar sjukfrånvaron över 60 dagar som mest i åldersgruppen 29 år eller yngre.



Andelen av den totala sjukfrånvaron som är lika med eller överskrider 60 dagar under perioden 2005 – 2016 för kvinnor respektive män.

## Försäkringskassans insatser i syfte att minska sjukfrånvaron

I slutet av 2015 påbörjades ett analysarbete kring Försäkringskassans interna sjukfrånvaro, och med start vid årsskiftet 2015/2016 finns strategiska insatser för att sänka den interna sjukfrånvaron, ett arbete som särskilt följs av Försäkringskassans ledning.

Under 2016 riktades de strategiska insatserna brett inom såväl hälsofrämjande som förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Mot slutet av året blev det ett ökat fokus på att styra och leda sjukfrånvaroutvecklingen samt rehabiliterande åtgärder. Ett antal av de aktiviteter och åtgärder som genomfördes var:

- **Förstärkt ledning och styrning för ökad hälsa:** Med tydliga planeringsansvisningar för verksamheten fick alla avdelningar i uppdrag analysera och ta fram lokala åtgärdsplaner. Kvartalsuppföljning genomfördes med respektive avdelning och en projektion gjordes avseende sjukfrånvaroutvecklingen på såväl avdelningsnivå som hela myndigheten fram till utgången av år 2020.
- **Kunskapsuppbyggnad:** Grundutbildning för ledningsgrupper genomfördes på alla nivåer om organisatorisk och social arbetsmiljö för att öka kunskapen för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och förebygga kränkande särbehandling. Seminarier har även genomförts kring psykisk ohälsa i första hand för chefer för att öka kunskapen att agera på tidiga signaler och att på bästa sätt kunna anpassa arbetsuppgifterna för anställda med sjukdomsdiagnos utmattningssyndrom.
- **Utvecklad sjuk- och rehabiliteringsprocess:** Mindre justeringar gjordes i den interna sjukprocessen avseende sjuklöneperioden där vi särskilt betonade personlig kontakt i samband med sjukanmälan samt att alltid göra aktiv prövning av rätten till sjuklön. Vidare genomfördes ett omfattande arbete

under året för att genomlysna vår interna process i sin helhet vid sjukdom och rehabilitering med utgångspunkt från den enskilde medarbetarens behov av en hållbar återgång i arbete.

- Riktade insatser: Samtliga anställda erbjöds vaccinering mot säsongsinfluensa.
- Hälsöfrämjande insatser: En friskvårdsportal har tagits fram för att öka och förenkla användandet av friskvårdsbidraget bland myndighetens medarbetare. Friskvårdsportalen infördes den 1 januari 2017.
- Stöd vid mobbning, kränkning, utfrysning och diskriminering: Policyn för arbetsmiljö och likabehandling har reviderats och arbete påbörjades för att utveckla befintliga rutiner vid kränkningar och sexuella trakasserier.
- Utvecklad företagshälsovård: Upphandling av nya företagshälsovårdsleverantörer genomfördes.

För 2017 är fokus i det strategiska initiativet att sänka den ökande långtidssjukfrånvaron, utveckla det systematiska arbetet med vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö samt ökad ledning och styrning av sjukfrånvaroutvecklingen. Målet är en lägre stabil sjukfrånvaro, både för kvinnor och män och inom alla åldersgrupper.

- Fokus på de 400 längsta sjukskrivningarna: Vi har tillsatt tre årsarbetare som särskilt fokuserar på våra drygt 400 längsta sjukskrivningar. Deras uppdrag är att säkra att det finns kvalitativa rehabiliteringsplaner där vi som arbetsgivare gör allt som är möjligt och rimligt utifrån vårt ansvar. I de fall där en medarbetare inte bedöms ha arbetsförmåga för fortsatt arbete hos Försäkringskassan behöver rätt aktiviteter sättas in. Arbetet har börjat ge resultat där antalet sjukskrivna i denna grupp under årets första fyra månader har minskat med drygt 20 procent.
- Gemensam process vid sjukdom och rehabilitering: Under året kommer en reviderad gemensam process vid sjukdom och rehabilitering att implementeras som dels är tydligare, dels i större utsträckning än tidigare är flexibel och individuell för att kunna möta den enskilde medarbetarens behov och ta till vara hans arbetsförmåga i varje situation.
- Förebygga sjukdom: Vi utvecklar gemensam metod och verktyg för att förebygga sjukdom i samarbete med myndigheten Försäkringskassan och vår företagshälsovård. Målet är att sätta in tidig behandling eller rehabilitering för att förebygga sjukdom. Målgruppen är personer som visar signaler på ohälsa som kan övergå i sjukskrivning.
- Utveckla kompetensen kring det systematiska arbetsmiljöarbetet i våra samverkansfora och följa förflyttningen kring hälsa och arbetsmiljö: Under 2017 och 2018 kommer samtliga partssamverksgrupper att gemensamt, genom dialog, utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet (främjande,

förebyggande och rehabiliterande) utifrån en arbetsmiljökommittés uppdrag på Försäkringskassan.

Utöver dessa aktiviteter har varje avdelning lokala aktivitets- och åtgärdsplaner och vi följer sjukfrånvarons utveckling i Försäkringskassans ordinarie verksamhetsuppföljning varje månad och för dialog om sjukfrånvarons utveckling i förhållande till den uppsatta projektionen.

Försäkringskassans insatser inom kompetensförsörjningsområdet bedöms även ha positiv effekt på sjukfrånvarons utveckling, så som sammanhållen produktion som ger mer varierade och stimulerade arbetsuppgifter för stora medarbetargrupper, medarbetare som vid rekrytering får tydlig och korrekt bild av vad arbetet innebär och chefer som verkar i enlighet med ny chefsroll.