



## Svar på interpellation ställd av Eva-Lotta Ekelund (MFP) om de höga sjuktalen i Strängnäs kommun

Eva-Lotta Ekelund (MFP) ställde på kommunfullmäktiges möte 2017-12-18 en interpellation till kommunstyrelsens ordförande Jacob Högfeldt (M) om de höga sjuktalen i Strängnäs kommun.

### Fråga: Hur har sjuktalen sett ut 2015, 2016 och 2017? Hur många är och har varit långtidssjukskrivna under denna period?

Svar:

Sjukfrånvaro	2015	2016	jan-nov 2017
Totalt, andel (%)	9,6	10,2	9,8
Kvinnor	10,6	11,1	10,6
Män	5,6	6,5	6,7
Långtidsfrånvarons > 59 dagar, andel av total i %	59,2	59,1	57,1

Sjukfrånvaron redovisas i procent. I slutet av januari 2018, finns årsstatistiken för 2017 att tillgå. Sjukfrånvaron har under april, maj och juli 2017 varit högre, jämfört med 2016. Under juni och september har sjukfrånvaron varit på samma nivå och under resterande sex månader har sjukfrånvaron varit lägre 2017, än under 2016. Andelen långtidssjuka ligger något lägre än 2017 än föregående år.

### Fråga: Vilka analyser har gjorts angående orsakerna till dessa höga sjuktal?

Svar: HR-avdelningen har sökt möjliga korrelationer mellan höga sjuktal och; antal underställda medarbetare, resultat i medarbetarundersökningen, övertidsuttag och personalomsättning. Svårt att finna direkta korrelationer. Över 50 procent av sjukfrånvaron är långtidsfrånvaro, varav de flesta har medicinska/kroniska åkommor.

Övrig analys görs av chefer i Medhelp, vårt system för sjuk-och friskanmälan och för stöd i rehabiliteringsprocessen. I Medhelp har chefer tillgång till rapporter om bl.a. korttidsfrånvaro, sjukdagar i förhållande till veckodagar, kön och ålder. Här har några chefer funnit att sjukfrånvaron är högre vissa veckodagar, vilket nu synliggörs och diskuteras på berörda arbetsplatser.

HR-chef träffar och intervjuar, utifrån ett frågebatteri, sedan mitten av november, alla chefer med en sjukfrånvaro på sex procent eller högre. Sammanställning pågår för närvarande.



På kontoren pågår kartläggning av långtidssjukskrivna och bevakningar att rehabiliteringsplaner finns och dessa följs upp. Chefens roll, uppdrag och stöd tydliggörs.

**Fråga: Vilka åtgärder har dessa analyser lett till?**

*Svar:* HR har inte hittat något enskilt som sammanfaller med hög sjukfrånvaro. Dock säger de flesta studier att antalet underställda medarbetare per chef är en viktig aspekt för bl.a. denna problematik. Under 2018 omreglerar Socialkontoret hemtjänstens biträdande enhetschefer till enhetschefer. Vilket innebär att antalet medarbetare per chef kommer att minska till ca 30 medarbetare.

Det faktum att det har varit stor omsättning på chefer och en hög personalomsättning på HR-avdelningen, är faktorer som troligen påverkat. Omsättningen av chefer har stagnerat samtidigt som HR-avdelningen nått full kapacitet.

För att underlätta för kommunens chefer har under 2017 HR-avdelningen byggt och introducerat en chefsportal, där man kan finna tydligt stöd för t.ex. arbetsmiljöfrågor.

HR har under 2017, tillsammans med övriga stöдавdelningar, tagit fram ett utbildningspaket av obligatorisk karaktär för chefer. Kopplat till denna problematik, finns nu kontinuerlig utbildning i arbetsrätt, arbetsmiljö, och fördjupning i stödsystemen Medhelp och Kia som hanterar bland annat arbetsskador. Gemensam chefsintroduktion två gånger per år, för att tydliggöra arbetsgivarrollen, är också igångsatt under 2017.

Socialkontoret har haft en inspektion av Arbetsmiljöverket under hösten 2017. Utifrån de brister som framkom inom vissa områden, tas nu kompletterande rutiner och dokument fram, för att säkerställa arbetsmiljöarbetet. Arbete sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare.

På en mängd enheter används målstyrningstavlor för att fånga upp aktuella frågor. Vid dessa följs bl.a. medarbetarnas engagemang och hur man har kontroll på sin arbetssituation.



**Fråga: Vad har kommunstyrelsen gjort för att uppfylla lagkraven i Afs 2015.4. avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?**

*Svar:* Den tydligaste insatsen är de nu startade och under året genomförda arbetsmiljöutbildningarna, tre stycken genomfördes 2017. Dessa kommer genomföras kontinuerligt under åren.

I chefsportalen finns ett omfattande stöd. Där finns också länkar till ytterligare verktyg i arbetet med de fyra delarna av OSA:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete, kunskaper och mål (inom OSA)
- Arbetsbelastning
- Arbetstid
- Kränkande särbehandling

Det som fattas är skriftliga, definierade och tidsatta mål för arbetsmiljöarbetet i de olika hierarkiska nivåerna.

Förvaltningen deltar i ett forskningsprojekt med Karolinska institutet runt SKOL-OSA som berör grundskolan, samt har påbörjat ett partsammansatt arbete med SKOL-OSA för övriga delar inom utbildningskontoret.

Arbetsmiljöpolicyen är under revidering i skrivande stund.

**Fråga: Hur ser aktuell arbetsmiljöpolicy ut? Var finns den för påseende? Skriftliga, specifika och tidsatta mål ska formuleras i samverkan med personalen. Är det gjort? Hur och när? Hur ser detta dokument ut? Att ha en skriftlig arbetsmiljöplan med gemensamt formulerade mål (enl ovan) är lagstadgat. Följer KS lagen i det avseendet?**

*Svar:* Arbetsmiljöpolicyen går att finna på kommunens hemsida under Författningssamling samt i chef – och medarbetarportalen. Arbetsmiljöpolicyen är under revidering och ska kompletteras med bl.a. skriftliga, specifika och tidsatta mål.

**Fråga: Hur bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet?**

*Svar:* På chefsportalen finns tydligt material, samt ett årshjul att följa för det systematiska arbetsmiljöarbetet. På arbetsplatsträffarna inom kommunen är arbetsmiljön alltid med som en obligatorisk punkt. I samverkans-forumen diskuteras arbetsmiljöfrågorna tillsammans med arbetsmiljöombud och fackliga företrädare.



**Fråga: Hög sjukfrånvaro beror till stor del på strukturella problem. Hur arbetar KS för att komma till rätta med dessa?**

*Svar:* Se svar fråga två och tre.

**Fråga: Vilka planer har KS formulerat för att komma tillrätta med dessa höga sjuktal och vilka beslut har fattats?**

*Svar:* En tydligare rutin för uppföljning sker från 2018. Uppföljningen sker varannan månad från enhetschef till verksamhetschef, verksamhetschef till kontorschef, kontorschef till kommundirektör. Sjukfrånvaron hanteras även i arbetsplanen från 2018.

**Fråga: De nya rutiner som startats angående sjukfrånvaro och rehabilitering har inte givit avsedd effekt. Hur och när har KS för avsikt att utvärdera dessa?**

*Svar:* Den förändring som skedde vid årsskiftet 2016/2017 var att tydliggöra chefens ansvar i rehabiliteringsarbetet samt beställning av tjänster från företagshälsovården. Rehabilitering av långtidssjukskrivna är en komplex och långsam process. Slutet av 2017 pekar dock på en försiktig minskning av sjuktalen. Utvärdering av nyttjade tjänster sker vid kvartalsuppföljningar med Företagshälsovården. Uppföljning av sjukfrånvaron sker i linjeorganisationen varannan månad.

Jacob Högfeldt (M)  
Ordförande kommunstyrelsen

Mariefred 20171215

## **Interpellation från Mariefredspartiet ställd till KSO Jacob Högfeldt angående de höga sjuktalen i Strängnäs kommun**

---

De verksamheter kommunen ansvarar för ska skötas på ett för alla inblandade, tillfredställande sätt. Detta är en självklarhet.

KS har ansvar för personalpolitiken och bör arbeta med den i enlighet med de mål som formulerats i KF. Ett av dessa mål är att sänka sjukfrånvaron.

Hur har sjuktalen sett ut 2015, 2016 och 2017?

Hur många är och har varit långtidssjukskrivna under denna period?

Vilka analyser har gjorts angående orsakerna till dessa höga sjuktal?

Vilka åtgärder har dessa analyser lett till?

Vad har KS gjort för att uppfylla lagkraven i Afs 2015.4. avseende organisatorisk och social arbetsmiljö?

Hur ser aktuell arbetsmiljöpolicy ut? Var finns den för påseende?

Skriftliga, specifika och tidssatta mål ska formuleras i samverkan med personalen. Är det gjort? Hur och när? Hur ser detta dokument ut?

Att ha en skriftlig arbetsmiljöplan med gemensamt formulerade mål (enl ovan) är lagstadgat. Följer KS lagen i det avseendet?

Hur bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Hög sjukfrånvaro beror till stor del på strukturella problem. Hur arbetar KS för att komma till rätt med dessa?

Vilka planer har KS formulerat för att komma tillrätta med dessa höga sjuktal och vilka beslut har fattats?

De nya rutiner som startats angående sjukfrånvaro och rehabilitering har inte givit avsedd effekt. Hur och när har KS för avsikt att utvärdera dessa?

På vilket sätt påverkar dessa missförhållanden Strängnäs kommuns attraktivitet som arbetsgivare?

Vi kräver en skyndsam, tydlig, genomarbetad och kraftfull insats från KS avseende de områden inom personalpolitiken som inte fungerar på ett tillfredställande sätt.

Att ha en välfungerande personalpolitik är grunden för en välfungerande kommun.

Eva-Lotta Ekelund  
Mariefredspartiet