



Datum
2024-02-06

Diarienummer
KS-2023/2120

Handläggare
Torgny Hagelin
Torgny.Hagelin@huddinge.se

Kommunstyrelsen

Kartläggning av orsaker bakom sjukfrånvarotalen och förslag på åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Utredningen ”Kartläggning av orsaker bakom sjukfrånvarotalen och förslag på åtgärder för att minska sjukfrånvaron”, bilaga 1, till kommunstyrelsens förvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 1 februari 2024, godkänns.
2. Utredningsuppdraget som gavs i Huddinge kommuns Mål och budget 2023-2025, fastställd av kommunfullmäktige den 12 december 2022, § 8, ska anses utfört.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunstyrelsen anslår från reserverade medel två miljoner kronor för implementering av utredningens åtgärdsförslag.

Sammanfattning

Av Mål och budget 2023–2025 framgår att ”Personalens hälsa och trivsel ska långsiktigt främjas. Med trygga anställningsvillkor, en förbättrad arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro får personalen goda förutsättningar att utvecklas på jobbet”. Utifrån denna formulering har kommunstyrelsen fått i uppdrag att kartlägga orsaker bakom kommunens sjukfrånvarotal och vid behov föreslå åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Framtagen utredning baseras huvudsakligen på kunskapsinhämtning, forskningsresultat, fakta, omvärldsbevakning och intervjuer med nyckelpersoner inom HR, i kommunen och i jämförelsekommuner.

Utredningsdirektivet är avgränsat till beskrivning av nuläge och bör läge i Huddinge kommun genom kartläggning av sjukfrånvaro i kommunen och i ett antal utvalda kommuner i länet. Utredningen föreslår strategiska och operativa åtgärder för att kunna sänka sjukfrånvaron i kommunen samt för att möta inriktningen om personalens långsiktiga hälsa och trivsel. Utredningen identifierar konkreta arbetsmetoder, så som införandet av en förstärkt rehabiliteringsprocess samt utbildningsinsatser till chefer. Två miljoner kronor har avsatts i reserverade medel för att minska sjukfrånvaron.

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
141 85 Huddinge

Besök
Kommunalvägen 28

Tfn vxl 08-535 300 00

huddinge@huddinge.se
www.huddinge.se



Datum
2024-02-06

Diarienummer
KS-2023/2120

Beskrivning av ärendet

Huddinge kommun hade år 2022 en sjukfrånvaro på 8,5 procent, att jämföra med 8,1 procent som var snittet för samtliga kommuner. I en kort omvärldsanalys av jämförelsekommunerna Haninge, Järfälla, Nacka, Sollentuna samt Botkyrka varierar sjukfrånvaron från Huddinges 8,5 procent ned till Sollentunas 6,5 procent. Haninge kommun låg närmast Huddinge kommun med 7,7 procent sjukfrånvaro. I samtliga jämförelsekommuner har kvinnor en högre sjukfrånvaro än män.

Personalgrupper som har högst sjukfrånvaro 2022 i Huddinge kommun är stödassistent, barnskötare, boendestödjare, kock/kokerska/måltidspersonal och elevassistent i fallande ordning. Dessa grupper finns primärt i barn- och utbildningsförvaltningen och i socialförvaltningen. Stödassistenter har högst sjukfrånvaro av grupperna och högst andel långtidssjukfrånvaro. Sjukfrånvaron i grupperna varierar från 9,4 procent för utbildade barnskötare till 12,2 procent för stödassistenter. Långtidssjukfrånvaron dominerar. Grupperna utgör nästan en fjärdedel av kommunens anställda och består huvudsakligen av kvinnor som arbetar kontaktnära och pedagogiskt med användare som har ett brett spann av behov. Dessa är främst brukare och elever. I de identifierade personalgrupperna saknas generellt eftergymnasial utbildning och samtliga tillhör låglönegrupper.

De vanligaste sjukfrånvaroorsakerna 2022, för både män och kvinnor, är icke arbetsrelaterade fysiska sjukdomar såsom infektioner, hjärt- och kärlbesvär samt besvär i rörelseorgan. Därefter följer icke arbetsrelaterad psykisk belastning, samt arbetsrelaterad psykisk belastning såsom stress och utmattning. De vanligaste orsakerna i jämförelsekommunerna är i princip desamma. Trenden är att arbetsrelaterad stress ökar.

Botkyrka kommun och Haninge kommun är kommuner som framgångsrikt sänkt sin sjukfrånvaro över tid. Botkyrka har sedan ett par år ett resursteam om fyra HR-specialister, som ger riktad stöd inom arbetsmiljö och ledarskap till chefer och ledningsgrupper inom respektive förvaltning. Haninge kommuns modell för att sänka sjukfrånvaron baseras på sambanden mellan ledarskap, organisatorisk och social arbetsmiljö och sjukfrånvaro. En HR-strateg och tre HR-partners gör insatser på lednings-, arbetsplats- och medarbetarnivå. Arbetet utgår ifrån de centrala parternas friskfaktorsatsning. Haninge har metodiskt arbetat in arbetssättet i sin linjeverksamhet men startade arbetet i projektform.

Utifrån utredningsdirektivet och kopplat till kommunens mål och budget 2023–2025 om att *"Personalens hälsa och trivsel ska långsiktigt främjas. Med trygga anställningsvillkor, en förbättrad arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro, får personalen goda förutsättningar att utvecklas på jobbet."* - så identifieras följande strategiska och operativa åtgärder:

- att fokusera på att förbättra chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö och förmåga.
- att hantera rehabiliteringsärenden med stöd i en ny rehabiliteringsprocess.
- att göra riktade insatser till utsatta personalgrupper med ett förstärkt genusperspektiv.
- att kommunen implementerar de centrala parternas friskfaktorsatsning med 8 givna friskfaktorer.
- att tillsätta en processledare vid HR-avdelningen som förmedlar friskfaktorsatsningen genom den nya centraliserade HR-avdelningens arbetsstruktur, där förvaltningarnas ledningsgrupper är särskilt viktiga som målgrupp.
- Att utveckla nya, tematiska och kungemensamma utbildningar i ämnen med stark koppling till sjukfrånvaro, som psykisk ohälsa.



Datum
2024-02-06

Diarienummer
KS-2023/2120

Förvaltningens synpunkter

Kommunstyrelsen förvaltning har enligt uppdragsdirektivet fullföljt utredningen genom kartläggningen av orsaker bakom sjukfrånvarotalen och förslag på åtgärder.

Inom Huddinge kommun har ett gediget arbete för att minska sjukfrånvaron pågått under senaste åren. Kartläggningen visar att insatserna har gett effekt och att kommunen är på rätt väg. Trenden för Huddinge kommun är positiv och utredningens definierade börnläge, att på kommunövergripande nivå understiga 7,8 procents sjukfrånvaro år 2023, uppnås. Dock kvarstår en hög sjukfrånvaro i de personalgrupper som identifierats i utredningen och förvaltningen kan konstatera att pågående insatser måste intensifieras och nya åtgärder behöver startas.

Därför föreslår förvaltningen att utöver det arbete som redan pågår förstärka med en helt ny resurs i form av en processledare. Genom processledarrollen ges förutsättningar att identifiera och specifikt satsa på arbetsplatsinriktade insatser, tex. särskilda utbildningsinsatser direkt till medarbetargrupper runt arbetsmiljö och psykologisk trygghet. Vidare kommer insatser göras genom att utbilda verksamheternas chefer i att leda och följa upp arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Här tex utbildas chefer i det riskorienterade arbetssättet, ROA samt även i SKR:s framtagna och partsgemensamma modell för Friskfaktorer. Exempel på en sådan faktor är *delaktighet och inflytande* där rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstruktur utformas för att ta vara på medarbetarnas tankar, åsikter och idéer. Externt stöd och utbildningsinsatser kan komma att användas om så behövs.

Insatser som vidtas skall möta det dagsaktuella behovet samt bygga upp en förhöjd verksamhetskunskap, för att bättre kunna förebygga och möjliggöra ett proaktivt arbetssätt och därmed låga sjukskrivningstal. För att lyckas är det väsentligt att arbetet bedrivs långsiktigt och uthålligt.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att kommunstyrelsen anslår reserverade medel om två miljoner kronor för en processledare och kompetenshöjande insatser.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Åtgärdsförslagen kommer att medföra kostnader på två miljoner kronor vilket föreslås finansieras genom ianspråktagande av centralt avsatta medel. Förslaget har inga juridiska konsekvenser.

Camilla Broo
Kommundirektör

Torgny Hagelin
HR-direktör

Bilagor

- Bilaga 1. Utredning Kartläggning av orsaker bakom sjukfrånvarotalen och förslag på åtgärder för att minska sjukfrånvaron



Datum
2024-02-06

Diarienummer
KS-2023/2120

Beslutet ska skickas till

Samtliga nämnder

Ekonomiavdelningen på kommunstyrelsens förvaltning