

Ökad frisknärvaro

Ärendebeskrivning

Sjukfrånvaron i Hallsbergs kommun är fortfarande hög, vilket bl. a. innebär ökade kostnader i form av vikarier för verksamheten. Under 2016 har det genomförts ett antal aktiviteter för att minska sjukfrånvaron. Det har tyvärr inte ännu gett resultat i minskad sjukfrånvaro. Enligt studier som gjorts är en viktig faktor för minskad sjukfrånvaro att medarbetare känner delaktighet med den verksamhet som sker. Varje medarbetare ska vara delaktig, veta vilka mål verksamheten har samt att kommunikationen och gemenskapen på våra arbetsplatser ska öka. Det är därför viktigt att vi arbetar med att stärka våra chefer i dessa frågor samt hitta nya metoder som gör att sjukfrånvaron minskar.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås att besluta ge kommundirektören i uppdrag att senast i maj 2017 presentera förslag till en handlingsplan för att minska sjukfrånvaron.

Ärendet

Sjukfrånvaron i Hallsbergs kommun var 2016 7,82 procent. Det är i stort sett samma siffror som för år 2015 och 2014. Det är framförallt inom social- och arbetsmarknads-förvaltningen som sjukfrånvaron är högst med 9,65 procent. Fördelningen mellan förvaltningarna är följande:

Kommunstyrelseförvaltningen	2,92 procent
Bildningsförvaltningen	6,13 procent
Drift och Serviceförvaltningen	7,13 procent
Social- och Arbetsmarknadsförvaltningen	9,65 procent

Av de sjukskrivna är andelen långtidssjukskrivna, fortfarande en stor andel av de sjukskrivna. Totalt uppgår andelen långtidssjukskrivna till 41,58 procent av de sjukskrivna.

Det har under 2016 pågått ett antal aktiviteter inom vår kommun, för att minska andelen sjukskrivna. Exempel på det är:

- Genomgång av sjukfrånvaron med respektive chef
- Förändring av vissa rutiner vid sjukanmälan
- Alla chefer har genomgått arbetsmiljöutbildning samt utbildning i den nya arbetsmiljöförordningen
- Samarbete med företagshälsovården
- Riktade stödinsatser till arbetsplatser med högre sjukfrånvaro

Det är den psykiska ohälsan som ökar mest när det gäller sjukfrånvaron. Det är tyvärr något som gäller vår kommun såväl som hela landet.

Som ett led i att förbättra frisknärvaron infördes förra året friskvårdsbidrag samt att vi beslutade att införa rökfri arbetstid. Något som naturligtvis är positivt utifrån ett hälsoperspektiv, men inget som tyvärr hittills påverkat sjukfrånvaron.

Vad kan man då göra för att minska sjukfrånvaron och öka frisknärvaron? Det finns många studier



som visar att faktorer som kompetens och utveckling på arbetsplatser, medarbetarskap, arbetsmotivation, arbetsätt och mål, kommunikation och arbetsgemenskap, ledarskap, arbetsbelastning samt den fysiska miljön är faktorer som påverkar sjukfrånvaron hos våra anställda. Det är därför viktigt att våra chefer har kunskap och förutsättningar för att arbeta med ökad frisknärvaro. Därför måste vi fortsätta att arbeta med att utveckla våra arbetsplatser, så att våra anställda känner att de är delaktiga, vet vilka mål verksamheten har samt öka kommunikationen och gemenskapen. Enligt studier visar att bristande stöd från chefer och avsaknad av förståelse för det vardagliga arbetet påverkar arbetsvillkoren och personalens hälsa negativt. För att vi ska lyckas att minska sjukfrånvaron så måste fortsatta satsningar göras för att stärka våra chefer i dessa frågor.

Kommunstyrelseförvaltningen

Torbjörn Dybeck

Kommundirektör