



Datum
2019-11-25

Svar på interpellation

Torbjörn Appelqvist, Moderaterna, har lämnat in en interpellation till kommunstyrelsens ordförande med frågor kopplade till utköp av medarbetare vid Hallsbergs kommun. Frågorna har ställt utifrån en radion intervju som handlade om utköp av medarbetare. Svaren redovisas till respektive fråga.

Svar

Fråga: Hur är fördelningen i antal och i pengar mellan de som är utköpta av särskilda skäl och de som köpts ut på grund av att de varit långtidssjuka?

Svar: Av 47 avtalade överenskommelser så är det 37 medarbetare som varit långtidssjukskrivna på grund av fysiska och/eller psykiska besvär och där alla möjligheter till återgång i arbete hos arbetsgivaren har uttömts. Erforderliga rehabiliteringsinsatser har vidtagits, även tillsammans med Regionhälsan, trots detta har berörda medarbetare inte kunnat återgå i ordinarie arbete. Det har inte heller funnits någon ledig tjänst som medarbetarna haft kvalifikationer för och kunnat omplaceras till. Överenskommelser som gjorts innebär att arbetsgivare och medarbetare varit överens om ett avslut.

Total kostnad för de 37 överenskommelserna är 2 725 185 kronor.

10 avtal avser överenskommelser av andra skäl och omfattar en summa av 3 382 859 kronor varav överenskommelse med tidigare kommundirektör ingår.

Fråga: Hur lång tid i genomsnitt har de långtidssjuka varit sjukskrivna?

Svar: Det rör sig om flera år. I vissa ärenden har medarbetaren varit fortsatt sjukskriven av läkare, men blivit utförsäkrad från Försäkringskassan som gjort bedömningen att medarbetaren kan klara ett vanligt förekommande arbete på öppna arbetsmarknaden. Ett par ärenden uppgår sjukskrivningen upp emot 10 år.

Fråga: Hur många långtidssjuka har tillkommit under 1:a halvåret 2019?

Svar: Någon har tillkommit och några har avslutats eller återgått i arbete. Långtidssjukfrånvaron är ändå den som över tid har minskat, medan korttidssjukfrånvaron fortfarande är hög.

Fråga: Vilka mål har vi för korttidssjukfrånvaron respektive långtidssjukfrånvaron?

Svar: Målet är att vi ska fortsätta att sänka sjukfrånvaron och fram för allt korttidssjukfrånvaron genom att arbeta mera förebyggande och följa upp sjukfrånvaron. För närvarande införs ett nytt rehabiliteringsverktyg,

ADATO, vilket är ett hjälpmedel som gör att cheferna kommer att kunna hantera sjukfrånvaron på ett kvalitativt bättre sätt där man har dokumentationen samlad och påminnelser sker om att det är dags för rehabiliteringssamtal efter ett visst antal sjukfall osv.

Fråga: Kommer vi tillsätta ytterligare resurser för att förbättra arbetsmiljön eller på annat sätt minska sjukfrånvaron?

Svar: För ett år sedan började vi centralt med att göra årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet via en enkät som alla chefer besvarar. Utifrån enkätsvaren görs en kartläggning/inventering om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs och vilka behov som finns. En ny årlig uppföljning kommer att genomföras för att undersöka vad som gjorts under 2019. Utifrån det som framkommer erhålls ett underlag för vilka behov finns av eventuella utbildningsinsatser och om ytterligare resurser behövs.

Alla chefer ska också genomgå den arbetsmiljöutbildning på 3 heldagar som anordnas via Regionhälsan.

Arbetsmiljö är och ska vara en återkommande punkt på respektive arbetsplats träff, APT. Det som är viktigt att komma ihåg är att det är alla medarbetares ansvar att verka för en god arbetsmiljö, "vi är varandras arbetsmiljö".

Kommunstyrelsens ordförande

Magnus Andersson