

Arbetsmarknadsförvaltningen  
**Tjänsteskrivelse**

Datum:  
2025-09-03

Diarienummer:  
AMN-2025-00364

Handläggare:  
Helena Clementson, Walaa Tammela

## **Svar på frågor om ledarskap och sjukfrånvaro aktualiserade av Ehsan Nasari (C)**

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

1. **att** lägga informationen till handlingarna.

### **Ärendet**

Vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 13 juni 2025 väckte Ehsan Nasari (C) frågor om förvaltningens arbete med sjukfrånvaro och ledarskap. Enligt delårsbokslut 1 2025 är sjukfrånvaron i förvaltningen låg, både totalt och inom såväl kort- som långtidsfrånvaron när man räknar bort arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Ett långsiktigt och strategiskt arbete har medfört att förvaltningens chefer har goda förutsättningar utifrån antalet medarbetare per chef och adekvat stöd inom förvaltningen (se **bilaga 2**).

### **Beredning**

Ärendet har beretts inom förvaltningen.

Ärendet har inga konsekvenser utifrån perspektiven barn, jämställdhet eller näringsliv.

### **Föredragning**

Inför Arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 13 juni 2025 väckte Ehsan Nasari (C) frågor om sjukfrånvaro och ledarskap inom nämndens verksamheter. Följande frågeställningar föreligger:

- 1) Vilka är de främsta orsakerna till den höga sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter, och finns det specifika avdelningar eller funktioner där frånvaron sticker ut särskilt?

- 2) Hur arbetar nämnden med uppföljning och utveckling av ledarskapet inom sina verksamheter?
- 3) Finns aktuella resultat från medarbetarundersökningar eller ledarskapsindex, och hur ser dessa ut per avdelningen inom nämnden?
- 4) Vilka konkreta åtgärder vidtas för att säkerställa att chefer och ledare har rätt förutsättningar att utöva ett hälsofrämjande och medskapande ledarskap, i linje med kommunens arbetsgivarpolicy?

#### *Förvaltningens svar*

Sjukfrånvaron är generellt låg, men totalnivån påverkas av att statistiken inkluderar medarbetare på beredskapsavtalet (BEA), som ofta har högre sjukfrånvaro. I mars 2025 uppgick den totala ackumulerade sjukfrånvaron till 7,26 procent, vilket innebär en viss minskning jämfört med föregående månad. Bland medarbetare anställda enligt beredskapsavtalet är sjukfrånvaron högre 10,79 procent, medan motsvarande siffra för övriga medarbetare ligger på 4,82 procent. Arbetsmarknadsavdelningen har högst sjukfrånvaro totalt, men ligger i nivå med övriga avdelningar när BEA-anställda exkluderas.

För att utveckla och följa upp ledarskapet arbetar förvaltningen långsiktigt och strategiskt med att skapa goda förutsättningar för chefer. Detta omfattar bland annat rimliga medarbetarantal, adekvat stöd och nya rutiner för flexibelt arbetsliv. HR-stödet har stärkts genom fler forum för kunskapspåfyllnad och kompetensutveckling.

Det förvaltningsövergripande resultatet från medarbetartundersökningen 2025 finns sammanställt i ärendet AMN-2025-00330, vilket återspeglats till nämnden den 13 juni 2025.

Alla chefer genomgår under året arbetsrättsutbildning och nya chefer deltar i kommunens centrala arbetsmiljöutbildning. Förvaltningen erbjuder även cirka fem kortare HR-forum-utbildningar årligen, med teman som löneöversyn, underprestation, teamutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete och upprepade korttidsfrånvaro.

#### **Ekonomiska konsekvenser**

Ärendet har inga ekonomiska konsekvenser.

#### **Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse daterad den 1 september 2025.
- Bilaga 1, Frågor om sjukfrånvaro och ledarskapsutveckling inom nämndens verksamheter
- Bilaga 2, Svar på frågor om sjukfrånvaro och ledarskapsutveckling inom nämndens verksamheter från Ehsan Nasari (C)

Arbetsmarknadsförvaltningen

Helena Clementson  
Förvaltningsdirektör

## Frågor om sjukfrånvaro och ledarskapsutveckling inom nämndens verksamheter

I kommunens mål och budget är uppdrag 3 att "stärka kompetensförsörjningen och säkerställa ett hållbart arbetsliv och hälsofrämjande arbetssätt inom kommunkoncernen". En viktig del i detta är ett tydligt, modigt och medskapande ledarskap – så som det också beskrivs i kommunens arbetsgivarpolicy.

**Mot bakgrund av att Arbetsmarknadsnämnden har en relativt hög sjukfrånvaro (7 procent när samtliga medarbetare räknas in) vill jag ställa följande frågor:**

1. Vilka är de främsta orsakerna till den höga sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter, och finns det specifika avdelningar eller funktioner där frånvaron sticker ut särskilt?
2. Hur arbetar nämnden systematiskt med uppföljning och utveckling av ledarskapet inom sina verksamheter?
3. Finns aktuella resultat från medarbetarundersökningar eller ledarskapsindex, och hur ser dessa ut per avdelning inom nämnden?
4. Vilka konkreta åtgärder vidtas för att säkerställa att chefer och ledare har rätt förutsättningar att utöva ett hälsofrämjande och medskapande ledarskap, i linje med kommunens arbetsgivarpolicy?

**Ehsan Nasari (C)**

2025-05-14

Arbetsmarknadsförvaltningen

**Bilaga 1**Handläggare:  
Helena Clementson

## **Svar på frågor om sjukfrånvaro och ledaskapsutveckling inom nämndens verksamheter från Ehsan Nasari (C)**

1. Vilka är de främsta orsakerna till den höga sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter, och finns det specifika avdelningar eller funktioner där frånvaron sticker ut särskilt?

Enligt delårsbokslut 1 2025 är sjukfrånvaron i förvaltningen låg, både totalt och inom såväl kort- som långtidsfrånvaron. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs enligt årshjul med återkommande uppföljning i skyddskommittén vid fyra tillfällen under året.

Den främsta orsaken till att nämndens verksamheter ser ut att ha en hög sjukfrånvaro i jämförelse med andra förvaltningar i kommunen är för att statistiken som tas fram till Kommunstyrelsen även innehåller medarbetare anställda på beredskapsavtalet. Beredskapsavtalet, även kallat BEA avtalet, avser bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Syftet med en anställning enligt avtalet är att stärka arbetstagarens möjligheter att få en reguljär anställning på den ordinarie arbetsmarknaden. Ingångsläget för nämndens medarbetare anställda via arbetsmarknadspolitiska anställningar är generellt sett höga ohälsotal i form av psykisk ohälsa, utbrändhet, bland sjuklighet och utanförskap vilket anställningen, tillsammans med en långsiktigt hållbar egen försörjning, syftar till att motverka. Denna bakgrund medför ett behov av att särskilja statistik i syfte att kunna följa och analysera utvecklingen inom respektives medarbetargrupp. Genom att särskilja statistiken så möjliggör vi även att kunna jämföra sjukfrånvaron med övriga nämnder.

När medarbetare på beredskapsavtalet räknas bort ligger den totala ackumulerade sjukfrånvaron för mars 2025 på 4,82 procent vilket är marginellt högre än föregående månad (4,72 procent). Nämndens totala ackumulerade sjukfrånvaro, när samtliga medarbetare räknas in, summeras i mars 2025 till 7,26 procent. Jämfört med föregående månad kan vi notera

att den totala ackumulerade sjukfrånvaron ligger något lägre än föregående månad (7,47 procent). Medarbetare som är anställda på beredskapsavtalet har en högre sjukfrånvaro än nämndens övriga medarbetare. I mars uppgår den totala ackumulerade sjukfrånvaron på beredskapsavtalet till 10,79 procent, något högre än föregående månad (11,41 procent).

När medarbetare inom beredskapsavtalet är borträknade ligger den ackumulerade korttidssjukfrånvaron i mars 2025 på 2,35 procent och långtidssjukfrånvaron på 2,47 procent. Såväl långtidssjukfrånvaron som korttidssjukfrånvaron fortsätter att vara låg och marginella förändringar har skett sedan föregående månad. Kvinnor inom förvaltningen har efter mars en något högre sjukfrånvaro än männen 4,89 procent (4,46) jämfört med 4,67 procent (5,34) vilket skiljer sig från tidigare månader. Kvinnorna i förvaltningen har fortsatt under mars månad (ack) en högre långtidssjukfrånvaro än männen och en lägre korttidssjukfrånvaro än männen.

Avseende medarbetare inom beredskapsavtalet ligger den ackumulerade sjukfrånvaron inom korttidssjukfrånvaron en halv procent lägre än föregående månad 6,68 procent (7,38). Inom långtidssjukfrånvaron ligger den totala sjukfrånvaron ackumulerat något högre än föregående månad 4,11 procent (4,03). Männen inom beredskapsavtalet har även totalt en högre sjukfrånvaro 12,06 procent (13,23) än kvinnorna 9,82 procent (10,04) även om männens sjukfrånvaro sjunkit cirka 1 procent. Även kvinnornas sjukfrånvaro har sjunkit men inte riktigt lika mycket.

Den ackumulerade sjukfrånvaron inom nämndens avdelningar ligger relativt likvärdigt med föregående månad. Arbetsmarknadsavdelningen har fortsatt nämndens högsta ackumulerade sjukfrånvaro när samtliga medarbetare räknas in 8,91 procent (9,40). När medarbetare anställda på beredskapsavtalet räknas bort kan vi se att sjukfrånvaron inom Arbetsmarknadsavdelningen sjunkit kraftigt från 2024. Den totala ackumulerade statistiken för mars visar på ett likvärdigt utfall som föregående månad, 4,39 procent jämfört med 4,48 procent. Sjukfrånvaron hos avdelningen Socialtjänst – Ekonomiskt bistånd ackumulerat har i jämförelse med föregående månad sjunkit något till 5,14 procent (5,39). Vuxenutbildningens sjukfrånvaro har fortsatt att ökat jämfört med föregående månader, 4,51 procent (3,93). Förvaltningens ledning har per mars normaliserat sin låga sjukfrånvaro på totalt 2,50 procent (2,26).

Förvaltningens ackumulerade totala sjukfrånvaro där medarbetare anställda på beredskapsavtalet räknats bort har helåret 2024 uppgått till 4,33 procent, 2023 till 3,73 procent och 2022 till 3,45 procent. Analysen som gjorts av den successiva ökningen av sjukfrånvaro över de tre senaste åren kopplas till att våra medarbetare i förvaltningen idag förväntas ha en högre grad av fysisk närvaro i sina uppdrag än under pandemin och tiden som följde direkt efter pandemin.

2. Hur arbetar nämnden systematiskt med uppföljning och utveckling av ledarskapet inom sina verksamheter?

Enligt rapporteringen från helårsbokslut 2024 har ett långsiktigt och strategiskt arbete medfört att förvaltningens chefer har goda förutsättningar utifrån antalet medarbetare per chef och adekvat stöd inom förvaltningen. Nya rutiner har också införts för att stödja chefer i deras arbete med ett flexibelt arbetsliv. HR-stödet till förvaltningens chefer har under året utökats med ytterligare forum för chefers kunskapspåfyllnad och kompetensutveckling. Det konstanta antalet sökande till kommunens ledarskapsutbildning visar på ett fortsatt intresse bland medarbetarna att ta ledarroller inom förvaltningen.

3. Finns aktuella resultat från medarbetarundersökningar eller ledarskapsindex, och hur ser dessa ut per avdelning inom nämnden?

Det förvaltningsövergripande resultatet från medarbetartundersökningen 2025 finns sammanställt i ärendet AMN-2025-00330, som återrapporterats till nämnden den 13 juni 2025.

Svarsfrekvensen för förvaltningen 2025 uppgick till 86%. Totalindex för förvaltningen uppgick till 81 (2024 82, 2023 81) och för kommunen som helhet 79. Ledarskapsindex för förvaltningen uppgick till 83 (2024 85, 2023 82) och för kommunen som helhet 80. Samtliga delfrågor under Ledarskap har i förvaltningen index mellan 80 till 86. Av förvaltningens 34 enheter som fått ett resultat i medarbetarundersökningen har 3 enskilda enheter ett resultat på Ledarskapsindexet under 70 (66, 65, 58).

4. Vilka konkreta åtgärder vidtas för att säkerställa att chefer och ledare har rätt förutsättningar att utöva ett hälsofrämjande och medskapande ledarskap, i linje med kommunens arbetsgivarpolicy?

Utöver svaret på fråga 2 kan tilläggas att olika utbildningssatsningar för chefer görs löpande. Alla chefer inom förvaltningen ska under året genomgå en arbetsrättsutbildning. Utöver detta ska alla nya chefer delta i kommunens centrala arbetsmiljöutbildning. Chefer inom förvaltningen erbjuds dessutom kortare utbildningar cirka fem gånger per år, med varierande teman inom ramen för HR-forum.

Under året har teman varit *löneöversyn*, *underprestation* och *teamutveckling*. Till hösten planeras utbildningar med teman som *systematiskt arbetsmiljöarbete* och *upprepad korttidsfrånvaro*. Dessa utbildningar är frivilliga, och deltagandet brukar ligga på ungefär 40–50 procent av cheferna.