

Kommunstyrelsens arbetsutskott
Protokollsutdrag

Datum:
2021-03-02

§ 64

Svar på motion om en sjuk kommun från Jonas Petersson (C)

KSN-2019-03071

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. **att** besvara motionen med föredragningen i ärendet.

Sammanfattning

Jonas Petersson (C) föreslår i en motion väckt 7 oktober 2019

- att uppdra till kommunstyrelsen att kartlägga och analysera sjukfrånvaron i Uppsala kommun och redovisa resultatet. Redovisningen bör bland annat visa hur sjukfrånvaron i Uppsala skiljer sig åt mellan olika verksamheter, hur den utvecklats över tid i Uppsala kommun, vilka de primära orsakerna till kortvarig respektive långvarig sjukfrånvaro är, samt hur sjukfrånvaron i Uppsala kommun skiljer sig från andra aktörer i välfärdssektorn i Uppsala kommun (friskolor, äldre- och omsorgsboenden i privat regi, et cetera.)
- att uppdra till kommunstyrelsen att i samverkan med äldre- och utbildningsnämnden, samt i dialog med berörda fackföreningar, utforma, genomföra och utvärdera evidensbaserade åtgärder för minskad sjukfrånvaro i utvalda delar av nämndernas verksamhet. Resultatet av genomförda projekt ska redovisas för kommunstyrelsen senast i juni 2022.
- att upp till 5 miljoner kronor från kommunstyrelsens ram viks för att finansiera de åtgärder som förefaller mest lovande för att minska kommunens sjukfrånvaro.
- att uppdra till kommunstyrelsen att undersöka möjligheterna till samarbete med och medfinansiering från exempelvis AFA Försäkring, Försäkringskassan, Forte, Arbetsmiljöverket, Vinnova, universitet/högskolor och andra relevanta aktörer.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 17 februari 2021

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsens arbetsutskott
Protokollsutdrag

Datum:
2021-03-02

- Bilaga, Motion om en sjuk kommun från Jonas Petersson (C)

Yrkande

Jonas Petersson (C) yrkar bifall till motionen.

Beslutsgång

Ordförande ställer föreliggande förslag mot Jonas Petersson (C) yrkande om bifall till motionen och finner att arbetsutskottet bifaller föreliggande förslag.

Reservation

Jonas Petersson (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2021-02-17

Diarienummer:
KSN-2019-03071

Handläggare:
Maria Borgström

Svar på motion om en sjuk kommun från Jonas Petersson (C)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. **att** besvara motionen med föredragningen i ärendet.

Ärendet

Jonas Petersson (C) föreslår i en motion väckt 7 oktober 2019

- att uppdra till kommunstyrelsen att kartlägga och analysera sjukfrånvaron i Uppsala kommun och redovisa resultatet. Redovisningen bör bland annat visa hur sjukfrånvaron i Uppsala skiljer sig åt mellan olika verksamheter, hur den utvecklats över tid i Uppsala kommun, vilka de primära orsakerna till kortvarig respektive långvarig sjukfrånvaro är, samt hur sjukfrånvaron i Uppsala kommun skiljer sig från andra aktörer i välfärdssektorn i Uppsala kommun (friskolor, äldre- och omsorgsboenden i privat regi, et cetera.)
- att uppdra till kommunstyrelsen att i samverkan med äldre- och utbildningsnämnden, samt i dialog med berörda fackföreningar, utforma, genomföra och utvärdera evidensbaserade åtgärder för minskad sjukfrånvaro i utvalda delar av nämndernas verksamhet. Resultatet av genomförda projekt ska redovisas för kommunstyrelsen senast i juni 2022.
- att upp till 5 miljoner kronor från kommunstyrelsens ram viks för att finansiera de åtgärder som förefaller mest lovande för att minska kommunens sjukfrånvaro.
- att uppdra till kommunstyrelsen att undersöka möjligheterna till samarbete med och medfinansiering från exempelvis AFA Försäkring, Försäkringskassan, Forte, Arbetsmiljöverket, Vinnova, universitet/högskolor och andra relevanta aktörer.

Motionen återges som **bilaga**.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Perspektiven för näringsliv, barn och jämställdhet bedöms inte relevanta med föreliggande förslag till beslut.

Föredragning

En utmaning som belysts under senare år är en ökande psykisk ohälsa och en förhöjd sjukfrånvaro.

Detta har uppmärksammats av både forskning och lagstiftare, och har bland annat inneburit nya rön och nya föreskrifter, bland annat vad gäller organisatorisk och social arbetsmiljö.

Mot den bakgrunden har Uppsala kommun från 2015 bedrivit ett omfattande arbete för att bygga upp ledningssystemet för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete, med målet att förskjuta arbetsmiljöfrågorna allt mer mot hälsofrämjande och förebyggande åtgärder.

Uppbyggnaden av ledningssystemet har kombinerats med ett par projekt, där det funnits behov att pröva nya metoder och rutiner.

Under 2016 och 2017 bedrev kommunstyrelsen ett projekt för att hantera rehabiliteringsärenden som dragit ut på tiden.

Under 2019 och 2020 har ytterligare ett projekt genomförts, med fokus på den ökande psykiska ohälsan. Projektet bedrevs i samarbete mellan kommunstyrelsen, utbildningsnämnden, äldre- och omsorgsnämnden. I projektet prövades metodiker för att identifiera riskverksamheter, riskindivider och tidiga omtankessamtal som förebyggande åtgärder. Resultatet var att korttidssjukfrånvaron för berörda individer minskade med 50 procent.

Framgångsfaktorn i båda projekten var att chefer fick tillgång till handläggare som gav dem ett praktiskt stöd i arbetet. Med anledning av det har en bemannad stödfunktion för rehabiliteringsärenden permanentats inom kommunledningskontoret, så att chefer kan få ett stöd i svårare ärenden. Även resultaten från det andra projektet kommer omhändertas och inkorporeras i ledningssystemet för arbetsmiljö.

Alla nämnder och kommunstyrelsen följer regelbundet upp kommunens sjuktal, bland annat i samband med månadsrapportering, del- och helårsbokslut. Varje förvaltning har även en skyddskommitté, som träffas minst 4 gånger per år för gemensam uppföljning och analys av sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud, användning av företagshälsovård med mera. Det gör att kommunen i dag har en tillfredsställande överblick över skillnader mellan olika verksamhetsområden och verksamheter. Kön och ålder är inarbetade parametrar i tillgänglig statistik.

Vid behov finns möjligheter att bryta ned sjukfrånvaro på individnivå, exempelvis i form av nyckeltal för upprepad korttidssjukfrånvaro. Det är också möjligt att följa sjukfrånvarons utveckling över tid på olika organisatoriska nivåer, och göra olika jämförelser. Med fördel kan uppgifter från medarbetarundersökningar och olika dialoger på arbetsplatsen kombineras med data om sjukfrånvaro för att få en så diversifierad och nyanserad bild av hälsoläget som möjligt.

Det finns också goda möjligheter till jämförelse med andra kommuner när det gäller sjukfrånvaro, orsaksanalyser et cetera. Data finns tillgänglig i Kolada, en kommun- och

landstingsdatabas med nyckeltal för personal, ekonomi och verksamhet. Fördjupade analyser och datainhämtning kan göras inom etablerade nätverk. Däremot är det svårare att göra jämförelser med privata aktörer, som inte per automatik gör sina data tillgängliga. Det är inte säkert att en jämförelse med andra sektorer ger ett mervärde, med tanke på att primära orsaker för både kort- och långtidssjukfrånvaro i stort redan är kända för arbetsgivare genom den omfattande forskning som görs inom området.

Forskningen har i sin tur genererat evidensbaserade metodiker för systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta återspeglas i Uppsala kommuns ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet och är väl implementerat vilket är styrkt av den årliga uppföljningen på området. Det som är avgörande är att kommunen har möjlighet att följa forskningen och löpande ta till sig nya metodiker och rutiner som ytterligare förbättrar ledningssystemet och ökar förmågan att arbeta förebyggande.

När det gäller finansiering av projekt och andra insatser som syftar till att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet kan medel sökas från olika aktörer. Vissa upparbetade kontakter finns redan, till exempel med Samordningsförbundet Uppsala län.

Det finns all anledning att avsätta medel i ordinarie budgetarbete för finansieringen av långsiktig implementering, kompetenshöjning och personellt specialiststöd för att förebygga både kort- och långtidssjukfrånvaro, och fullt ut nyttja, förvalta och utveckla det evidensbaserade arbetssätt som ledningssystemet erbjuder.

Avslutningsvis är det viktigt att notera att Uppsala kommun följer den nationella trenden när det gäller sjukfrånvaro och ligger i ett mellanläge – vi är vare sig bäst eller sämst vid en jämförelse med liknande kommuner. Det finns också gränser för vilka faktorer av sjukfrånvaro en arbetsgivare kan påverka, då framförallt långtidsfrånvaro ofta bottnar i komplexa problematiker där personliga, privata och hälsomässiga faktorer spelar in. Men de faktorer som arbetsgivaren kan och ska hantera, ska självfallet vara prioriterade aktiviteter över tid.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt med föreliggande förslag till beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 17 februari 2021
- Bilaga, Motion om en sjuk kommun från Jonas Petersson (C)

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör



Motion av Jonas Petersson (C) om en sjuk kommun

Sjukfrånvaron i den egna organisationen är ett viktigt nyckeltal för Uppsala kommun som välfärdsleverantör och som arbetsgivare. Sjuka medarbetare sänker kvaliteten i kommunens verksamhet då vi tvingas sätta in mindre erfarna vikarier. Det bidrar även till större stress och tidspress för den sjukskrivnes kollegor som utöver sitt eget jobb behöver täcka upp för den sjuke medarbetaren och/eller vägleda en vikarie. Sjukfrånvaro ökar därtill kommunens kostnader då vi i många fall både måste betala sjuklön för en frånvarande medarbetare samt full lön för en vikarie. Följaktligen finns stora fördelar för både invånare, medarbetare och kommunorganisationen med en så låg sjukfrånvaro som möjligt.

Under de första fyra månaderna av 2019 har sjukfrånvaron i Uppsala kommun legat stadigt på drygt 7 procent. I klartext innebär det att cirka en av 15 anställda inte är på jobbet på grund av sjukdom en genomsnittlig dag. Detta är i stort sett i nivå med sjukfrånvaron under 2017 och 2018. Dessa år har sjukfrånvaron uppgått till drygt 7 procent under årets inledande månader, sjunkit något under vår och sommar för att botten på drygt 6 procent i augusti och därefter öka upp mot 7 procent under höst- och vintermånaderna. Givet de snarlika mönstren i sjukfrånvaro för 2017, 2018 och 2019 är det sannolikt att sjukfrånvaron kommer utvecklas på ett liknande sätt även framåt.

Sjukfrånvaron i kommunala verksamheter i Sverige är hög i jämförelse med sjukfrånvaron i såväl privata som statliga verksamheter. Under andra kvartalet 2019 uppgick sjukfrånvaron i kommunerna till 4,7 procent för kvinnor och 2,8 procent för män, att jämföra med 3,1 respektive 2,4 procent i privat sektor och 3,0 respektive 1,6 procent i statlig sektor (SCB använder en annan mätmetod för sina sammanställningar än kommunerna gör i sina årsredovisningar, varför siffrorna från SCB inte är direkt jämförbara med de som rapporteras av kommunerna själva).

I jämförelse med andra kommuner avviker sjukfrånvaron i Uppsala kommun vare sig i positiv eller negativ bemärkelse. Vår sjukfrånvaro på 6-7 procent ligger ungefär mitt emellan den bästa kommunen Simrishamn med en sjukfrånvaro på 4,0 procent och den sämsta kommunen Strängnäs med en sjukfrånvaro på 9,7 procent.

Sett i relation till andra kommuner är sjukfrånvarosituationen i Uppsala således inte alarmerande, men den är heller inget föredöme. Jämförelsen med privat och statlig sektor visar emellertid att det finns ett betydande förbättringsutrymme i Uppsala kommun. Centerpartiet anser att kommunen bör agera för att sänka sjukfrånvaron som ett led i att både förbättra välfärden, sänka kostnaderna och stärka vår konkurrenskraft som arbetsgivare.

I Uppsala kommun är det framförallt äldre- och utbildningsnämndens verksamheter som redovisar hög sjukfrånvaro, 8,5 respektive 7,5 procent. Även omsorgsnämnden och socialnämnden redovisar emellertid en förhållandevis hög sjukfrånvaro runt 6-7 procent. Inom resten av kommunorganisationen är sjukfrånvaron avsevärt lägre.

På en arbetsplats finns en rad omständigheter som påverkar medarbetarnas hälsa och arbetsplatsens kortvariga respektive långvariga sjukfrånvaro. Hygienrutinerna på arbetsplatsen, möjligheterna till friskvård, vilka arbetsredskap och verktyg som finns tillgängliga, hur organisationen är uppbyggd, hur arbetsscheman utformas och kvaliteten på ledare och chefer är alla faktorer som påverkar risken för att anställda drabbas av sjukdom av något slag.

NÄRODLAD
POLITIK

Centerpartiet

Som politiker kan och bör vi se och uppmärksamma problem i de verksamheter vi är valda för att styra. Att man ser ett problem innebär emellertid inte med nödvändighet att man besitter den kunskap och kompetens som krävs för att lösa det, lösningarna kräver ofta en detaljkunskap man saknar som politiker. Vi tror därför inte att kommunfullmäktige är det bäst lämpade organet för att utforma en konkret lösning på problemet.

Vi vill därför ge de mest kunniga på området inom kommunorganisationen i uppdrag att kartlägga problemet med hög sjukfrånvaro och utforma evidensbaserade åtgärder för att minska den. Dessa åtgärder vill vi därefter se implementerade på prov i begränsade delar av kommunorganisationen, för att därefter kunna rullas ut brett i berörda verksamheter om de visar sig vara framgångsrika. Genom att testa olika evidensbaserade åtgärder med fokus på allt från fysisk arbetsmiljö och arbetsredskap till arbetssätt och ledarskap är vi övertygade om att Uppsala kommun kan hitta lösningar som ger både bättre verksamhet, friskare medarbetare och lägre kostnader.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Centerpartiet kommunfullmäktige

- att** uppdra till kommunstyrelsen att kartlägga och analysera sjukfrånvaron i Uppsala kommun och redovisa resultatet. Redovisningen bör bland annat visa hur sjukfrånvaron i Uppsala skiljer sig åt mellan olika verksamheter, hur den utvecklats över tid i Uppsala kommun, vilka de primära orsakerna till kortvarig respektive långvarig sjukfrånvaro är, samt hur sjukfrånvaron i Uppsala kommun skiljer sig från andra aktörer i välfärdssektorn i Uppsala kommun (friskolor, äldre- och omsorgsboenden i privat regi, etc.)
- att** uppdra till kommunstyrelsen att i samverkan med äldre nämnden och utbildningsnämnden, samt i dialog med berörda fackföreningar, utforma, genomföra och utvärdera evidensbaserade åtgärder för minskad sjukfrånvaro i utvalda delar av nämndernas verksamhet. Resultatet av genomförda projekt ska redovisas för kommunstyrelsen senast i juni 2022.
- att** upp till 5 miljoner kronor från kommunstyrelsens ram viks för att finansiera de åtgärder som förefaller mest lovande för att minska kommunens sjukfrånvaro.
- att** uppdra till kommunstyrelsen att undersöka möjligheterna till samarbete med och medfinansiering från exempelvis AFA Försäkring, Försäkringskassan, Forte, Arbetsmiljöverket, Vinnova, universitet/högskolor och andra relevanta aktörer.

Jonas Petersson (C)