

Datum:
2026-05-21

Kommunstyrelsen

Interpellationssvar

Svar på interpellation om sjukskrivningsantal inom vård och omsorg

Evelina Solem (KD) har i interpellation daterad 2026-04-21 ställt följande frågor.

-Hur ser statistiken ut i Uppsala kommun jämfört med riket och andra jämförbara kommuner?

I förhållande till jämförbara kommuner ligger Uppsala kommuns totala sjukfrånvaro (alla verksamheter inräknat) per den 31 december 2025 i nivå med genomsnittet inom det så kallade Resultatnätverket R12, där kommuner med liknande förutsättningar ingår. Den totala sjukfrånvaron i Uppsala kommun var per årsskiftet 7,0 procent. Detta är en nivå som behöver förbättras och kommunens målsättning är att under planeringsperioden 2026–2028 minska sjukfrånvaron till 6,7 procent (alla verksamheter inräknat). Idag är det personalintensiva verksamheter inom vård, omsorg och utbildning som har en högre sjukfrånvaro.

-Hur ser du på Uppsala kommuns roll i att minska andelen sjukskrivningsantal inom bland annat äldreomsorgen?

Som Sveriges fjärde största kommun och en stor arbetsgivare regionalt har Uppsala kommun ett särskilt ansvar att vara förebild i arbetet för en hälsofrämjande arbetsmiljö. Därför arbetar Uppsala kommun kommungemensamt och systematiskt med att skapa hållbara verksamheter, en god arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. Inom respektive nämnds verksamhetsområde sker det arbetet utifrån verksamheternas egna förutsättningar, med fokus på tidig uppföljning, närvarande ledarskap och förebyggande insatser. Mot denna bakgrund redovisas nedan hur arbetet bedrivs inom äldrenämndens verksamheter

Äldrenämndens verksamheter arbetar för att öka frisknärvaron och nå målet om max 6% sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron bland äldrenämndens medarbetare visar en viss minskning. Sjukfrånvaron totalt bland nämndens medarbetare var 8,50 % 2025, jämfört med 9,16 % 2024. För hemtjänsten var sjukfrånvaron 7,8% 2025.

I arbetet för att öka frisknärvaron används frånvarokalender för att kartlägga mönster, omtankesamtal och att uppmuntra medarbetare att nyttja friskvårdsbidraget för att aktivt arbeta med sin egen hälsa. Arbetet sker i samverkan med HR och fokuserar på

tidig dialog, uppföljning och individanpassade åtgärder. Verksamheterna har även fokus på kontinuerlig uppföljning av korttidsfrånvaron. Individuella utvecklingsplaner för medarbetarna och aktiv schemaläggning, samt att delade turer är borttagna och att heltid är norm, är andra viktiga delar för ett lyckat arbete.

En förstärkning med fyra medarbetare har gjorts inom HR. Utökningen stärker avsevärt förmågan att stödja cheferna i att se och hantera tidiga signaler på ohälsa.

Det har anställts chefer för att uppnå riktmärket om max 30 medarbetare per chef, vilket ger förutsättningar för att arbeta med ett närvarande ledarskap. Chefer inom äldrenämndens verksamheter ska även ha förutsättningar att vara goda ledare och utveckla verksamheten. Ytterligare något som bidrar till att förbättra förutsättningarna för chefer är det stöd som ges genom hela rekryteringsprocessen vid anställning av ny personal.

Under 2026 ska vård- och omsorgsförvaltningens samtliga chefer gå ett obligatoriskt ledarskapsprogram. Programmet innefattar bland annat arbetsrätt, psykologisk trygghet, konflikthantering och att leda och agera i en politisk styrd verksamhet. Ledarskapsprogrammet planeras fortgå även kommande år, tillsammans med introduktionsprogram och andra utbildningsinsatser efter behov.

-Anser du att det är rätt eller fel att Uppsala kommun inte statistikför anledningen till varför man är sjukskriven inom vård och omsorgsförvaltningen?

Det är viktigt att vara tydlig med att det inte är aktuellt att samla in eller föra statistik över diagnoser på individnivå. Sådan information är integritetskänslig och hanteringen regleras av GDPR. I individärenden ska fokus ligga på arbetsförmåga, behov av anpassning och rehabilitering

För närvarande pågår ett arbete med att stärka kommunens rehabiliteringsarbete, bland annat genom ett mer systematiskt användande av gemensamt kvalitetsledningssystem och befintligt systemstöd. I det sammanhanget kan det bli aktuellt att på övergripande och aggregerad nivå följa vissa mönster kopplade till arbetsmiljö och organisatoriska förhållanden, till exempel om sjukfrånvaro i huvudsak kan relateras till arbetsförhållanden eller andra faktorer – i så fall i mycket breda och försiktigt definierade kategorier för att det inte ska gå att identifiera individer. Detta handlar om att skapa underlag på organisatorisk nivå för det förebyggande arbetsmiljöarbetet, inte om att analysera eller klassificera sjukdomar på individnivå.

Mot den bakgrunden kan det finnas skäl att ge kommunledningskontoret i uppdrag att, i dialog med kommunens nämnder och förvaltningar, närmare utreda hur en eventuell utökad uppföljning skulle kunna utformas – rättssäkert, proportionerligt och i linje med lagstiftning och rekommendationer från SKR.

Erik Pelling (S)

Kommunstyrelsens ordförande

