

SON AU § 72 Muntlig information.HR-chefen informerar

Ärendenummer: SON 2026/17

Arbetsutskottets förslag till socialnämnden

Socialnämnden godkänner informationen

Ärendets behandling under mötet

Roger Nilsson, HR-chef, och Catharina Siedberg, arbetsmiljökonsult, föredrar ärendet.

Arbetsutskottet får en uppdatering av arbetet med aktiv sjukskrivning. Förvaltningens arbetsmiljökonsult har jobbat med aktiv sjukskrivning sedan 2023 utifrån socialnämndens mål att få ner sjuktalen till 7,2% inom äldreomsorgen.

Berättar om vad aktiv sjukskrivning är:

- Omtankesamtal vid tre sjukfrånvarotillfällen på sex månader
- Medarbetare ringer alltid chef första sjukdagen (arbetsgivare bedömer rätt till sjuklön)
- Chef dokumenterar orsak till sjukdom – för att upptäcka mönster
- Chef ringer medarbetare andra sjukdagen, för omtanke
- Chef startar upp ett rehabiliteringsärende vid fyra sjuktilfällen på sex månader
- Dokumentation om orsak till frånvaro hjälpsamt vid samtal om hög korttidsfrånvaro
- Långsiktigt arbete som inledningsvis kräver merarbete av chef
- Sänkt sjukfrånvaro bidrar till bättre arbetsmiljö för både medarbetare och chef som även påverkar brukarna
- Samtal med de medarbetare som inte följer rutinen
- Ogiltig frånvaro när rutin inte följs – då chef inte har haft möjlighet att bedöma rätt till sjuklön

HR-chefen lyfter också att arbetet med aktiv sjukskrivning gett en förståelse för vad det är att vara sjuk och om sjuklön och vem som bestämmer om det. Det finns både positiva och negativa reaktioner som framkommer. Enligt socialförsäkringsbalken (30 kap. 7 § SFB) har arbetstagaren ett ansvar att aktivt medverka i sin rehabilitering och lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behoven av rehabilitering. Arbetstagaren ska så långt det är möjligt hjälpa till att få fram den information som krävs för att kunna fastställa hur rehabiliteringsinsatserna ska se ut.

Sammanfattningsvis kan ses att de som aktivt jobbar med aktiv sjukskrivning och följer upp det också får ner sjuktagen. Resultatet av detta handlar mycket om att följa den framtagna rutinen. Arbetsmiljökonsulten bokar in möten en gång i månaden med enhetschefer där det finns höga sjuktal. Viktigt att det finns någon som är dedikerad detta och som cheferna kan få hjälp och stöd av. Även regelbundna uppföljningar med avdelningschefer görs där detta lyfts.

Det visas resultat på sjukfrånvaro per avdelning. Exempelvis har avdelningen särskilda boenden gjort en jätteförändring där sjuktagen gått ner varje år från 2022-2026. Det visas även resultat från hemtjänstenheter som jobbat aktivt med sjukskrivningar. Exempel finns på enheter som gått från en sjukfrånvaro på ca 12% år 2023 till under 8% år 2024-2025 och under 6% år 2026.

Information ges om insatser vid hög sjukfrånvaro över tid, mer än 7,2%

- Kontinuerlig uppföljning och avstämning (1 gång/månad)
- Dialog kring medarbetare med hög korttidsfrånvaro
- Dialog kring medarbetare med långtidsfrånvaro – finns det något att göra
- Dialog kring sjukskrivningsrutin – åtgärder när den ej följs
- Dialog kring vikten av dokumentation i Adato
- Dialog kring sjukskrivningsorsaker
- Dialog kring arbetsmiljö och friskfaktorer
- Samarbete med FHV, Försäkringskassan och sjukvård
- Förslag på åtgärder
- Vid behov – dialog/workshop med arbetsgruppen

De chefer som är bra på att jobba med aktiv sjukskrivningsrutinen är också ofta bra på att jobba med friskfaktorer och att hålla en dialog på arbetsplatsen.

Det här arbetet kommer att fortsätta och arbetsutskottet lyfter vikten av långsiktighet och uthållighet och att hålla i arbetet.

Ordförande yrkar att

- Socialnämnden godkänner informationen.

Ordförande finner bifall till yrkandet.