

Datum: 2020-11-03
Handläggare: Hillevi Hultgren Vicsai
Direktr:
Diariernr: 2020.063 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

Nyckeltal personal och arbetsmiljö

Ärendebeskrivning

Barn- och ungdomsnämnden har gett förvaltningen i uppdrag att återrapportera förvaltningens arbete för att minska sjukfrånvaron. Nämndens utmaningar inom personal och arbetsmiljöområdet kommande år är att minska sjukfrånvaron, minska den upplevda höga arbetsbelastningen och att fortsatt öka grundbemanningen och därmed minska behovet av timanställd personal.

Beredning

Barn- och ungdomsförvaltningen kan konstatera att kortidssjukfrånvaron har ökat för period dag 1-14 inom samtliga verksamhetsområden samt totalt i förvaltningen jämfört med samma mätperiod 2019. Den längre sjukfrånvaron (dag 15-59) har ökat något både på totalen och per verksamhetsområde. Långtidssjukfrånvaron (dag 60 eller längre) har totalt minskat något, per verksamhetsområde har den ökat inom förskola men minskat i fritidshem samt grundskola.

I kommunens registreringssystem av rehabiliteringsärenden, Adato, hanteras medarbetare som har 14 dagars sjukfrånvaro i följd eller fyra sjukfrånvarotillfällen eller fler på sex månader. I Adato har antalet nya rehabiliteringsärenden ökat januari till september 2020 jämfört med samma mätperiod 2019. Positivt är dock att antalet avslutade rehabiliteringsärenden i Adato har ökat för samma mätperiod 2020 jämfört med 2019. Orsaken till ökningen av rehabiliteringsärenden kan bero på förändrad rutin som innebär ett mer proaktivt arbete där chef fångar upp tidiga signaler på ohälsa i syfte att förhindra långtidssjukfrånvaro. Därtill kan pågående pandemi med tillhörande rekommendationer ha en effekt på antalet frånvarotillfällen.

Antalet inrapporterade händelser i rapporteringssystemet för tillbud- och arbetsskador Stella (tidigare Lisa) har ökat vad det beträffar tillbud samt nollskador (skador utan frånvaro) men har minskat gällande inrapporterade skador med frånvaro. En orsak till ökningen kan vara ett aktivt arbete med att säkerställa personalens kunskap kring kommunens rutin kring tillbud och arbetsskador som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, där rapportering ses som en viktig del i arbetet för att kunna åtgärda de eventuella risker och vidta relevanta åtgärder. De vanligaste orsakerna är tillbud kring psykisk överbelastning samt tillbud kring hot och våld.

Aktiviteter i enlighet med förvaltningens framtagna handlingsplan, utifrån genomförd organisatorisk- och social arbetsmiljöromd, har en fortsatt hög prioritet. Arbetet behöver vidhållas och fullföljas med ytterligare insatser inom respektive område; bemanningsplanering, arbetstider och scheman, tydliggöra ett aktivt och närvarande ledarskap. Därtill behövs fortsatt arbete med förebyggande åtgärder för att öka frisknärvaron.

Förvaltningen har en fortsatt hög prioritet att skapa förutsättningar för att förbättra den upplevda höga arbetsbelastningen och öka möjligheten till återhämtning i syfte att öka frisknärvaron på förvaltningens samtliga arbetsplatser. För att sänka sjukfrånvaron fortsätter

förvaltningen arbetet med att renodla uppdrag och arbeta med enheternas inre organisation samt arbeta utifrån rutinen "Frisk till Frisk". Medarbetaröverenskommelser har nu införts för samtliga medarbetare och införande av nya befattningar som lärarassistent och förskoleassistent har påbörjats.

Förvaltningen fortsätter arbetet för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen och öka möjligheten till återhämtning genom ett antal pågående åtgärder bl.a. fortsatt arbete med bemanningsekonomi för att öka grundbemanning och minska vikarieanvändning samt fortsätta arbetet med förtydligande av arbetsmiljöföreskrifter

Ekonomisk bedömning

Beslutet innebär inga kostnader.

Förslag till beslut

Redovisningen godkänns.

Helena Balte
Förvaltningschef

Hillevi Hultgren Vicsai
HR-partner