



**Lekebergs
kommun**

Analys av sjukfrånvaro inom socialförvaltningen

Orsaker och åtgärder för att minska sjuktalen



Inledning

Socialnämnden har fått i uppdrag att analysera orsaker till sjukfrånvaron och identifiera möjliga åtgärder för att minska sjukfrånvarotalen. Uppdraget är en del av kommunstyrelsens uppsiktsplikt och innebär att vi behöver granska mönster och bakomliggande faktorer som påverkar sjukfrånvaron inom vår verksamhet.

I denna rapport redovisar vi en analys av sjukfrånvaroorsaker, inklusive återkommande sjukskrivningar, korttidsfrånvaro och särskilda utmaningar såsom endagsfrånvaro. Vidare beskrivs befintliga rutiner och metoder för att hantera och förebygga sjukfrånvaro, samt vilka stödinsatser som kan erbjudas.

Syftet är att få en djupare förståelse för sjukfrånvarons karaktär och att identifiera relevanta åtgärder för att minska den. Vi ser att sjukskrivningar kan bero på en kombination av arbetsrelaterade och andra faktorer, och att individuell uppföljning samt samverkan med relevanta aktörer är avgörande för att hantera detta på ett effektivt sätt.

Nedan följer en mer detaljerad genomgång av sjukfrånvarons orsaker och möjliga åtgärder.

Arbetsrelaterade eller andra orsaker?

I vissa fall återkommer stress som en faktor, men när vi granskar läkarintyg är detta sällan huvuddiagnosen. Vanligtvis anges andra orsaker.

Vi ser att det finns en återkommande sjukfrånvaro hos vissa individer och vissa av våra medarbetare har vi ett särskilt högriskskydd. Det innebär att arbetsgivare får ersättning från Försäkringskassan för den sjuklönen medarbetaren får. Vi har **några medarbetare som har väldigt hög sjukfrånvaro, för ingen av dessa är det ej arbetsrelaterade sjukdomar.**

Analys av sjukfrånvaroorsaker

Vi kan inte alltid identifiera den exakta orsaken till sjukfrånvaron, eftersom vi inte har möjlighet att fråga om detta på detaljnivå.

Det är viktigt att föra samtal med medarbetare, särskilt vid upprepade korttidsfrånvaro. En särskild utmaning är den höga förekomsten av endagsfrånvaro. Även om detta inte innebär direkta kostnader för arbetsgivaren (på grund av karensregler), tillkommer vikariekostnader.

Hur kan vi åtgärda detta?

- **Individuella samtal** med berörda medarbetare.
- **Följa den rutin som är antagen**
- **Använda det frågebatteri som är utformat av Regionhälsan**
- Vissa chefer hanterar samtalen självständigt, medan andra kan behöva mer stöd från HR.
- HR kan bistå med råd kring hur samtalen bör genomföras.

Lönebidragsanställda

- Högre sjukfrånvaro kan förekomma på grund av en underliggande sjukdom.
- Anpassningsåtgärder kan behövas.
- Anställda med lönebidrag kan innebära en ökad sjukfrånvaro, men där får arbetsgivaren en ekonomisk kompensation för de anpassningar som behövs, men det kan innebära en högre sjukfrånvaro relaterad till kronisk sjukdom.
- Viktigt att beakta **integritet och sekretess** i dessa frågor.

Orsaker till sjukfrånvaro

- **Långtidssjukskrivningar:** Flera personer har varit hemma under längre perioder på grund av **autoimmuna sjukdomar, cancerdiagnoser, frakturer, operationer, psykisk ohälsa med mera.**
- **Rehabiliteringsplan:** Rehabiliteringsplaner skapas när medarbetare varit hemma i 30 dagar och förväntas vara hemma i 60 dagar eller mer. Dessa planer är ett levande dokument som kan behöva revideras flertalet gånger pga. förändrade förutsättningar och ibland pga. regress i sjukdomen.
- **Samverkan:** Dialog förs med externa aktörer såsom medicinsk kompetens i form av Regionhälsan (företagssköterska, läkare, psykolog, beteendevetare, ergonom med mera) övriga aktörer från vårdcentraler och sjukhus såsom läkare och rehabkoordinator; Försäkringskassan; Arbetsförmedlingen med mera. Alla dessa möten dokumenteras i systemet Adato.
- **Arbetsförmågebedömning** pågår för vissa medarbetare.

- **Arbetsförmågeutredning** pågår för vissa medarbetare.
- De flesta sjukskrivningar är **inte relaterade till arbetet** utan beror på psykisk sjukdom, medfödda diagnoser, förvärvade skador som kan vara både fysiska och psykiska.
- När sjukfrånvaron ska analyseras så måste man ha i beaktande att det även sker saker i medarbetares privata liv, med allt från barn med dåligt mående, barn med sjukdomar, separationer och dödsfall.

Sjukfrånvaromönster

SÄBO Linden

Det finns tendenser till sjukfrånvaro på specifika dagar, men det härrör sig mer på individnivå än generella mönster. Ett exempel är att vissa personer ofta varit sjuka på måndagar efter en arbetshelg. Efter analys visade det sig att de haft intensiva arbetspass och blev slitna, vilket ledde till sjukfrånvaro. Efter att schemat justerats har detta fenomen försvunnit. Medarbetarna har till hög grad varit involverade i att ta fram det nya schemat.

LSS

Ingen tydlig trend i sjukfrånvaron har identifierats för DV och Domarringsvägen 1–7. Influensaperiod har drabbat verksamheten svårt och lett till att korttidsfrånvaron ökat rejält.

HSV

Ingen generell trend i sjukfrånvaron har identifierats, men det finns vissa samband mellan återgång till arbete efter semester och ökad VAB. Enstaka medarbetare har påverkat sjukfrånvarons resultat. Verksamheten har drabbats hårt av korttidsfrånvaro som härleds till bland annat influensa. 2 långtidssjukskrivna som är anställda på 100 % och 70 %. 1,7 i personal.

Veckoavstämning genomförs med medarbetare som är sjukskrivna. Det som framkommit är att det är inte arbetsrelaterad frånvaro.

SÄBO Oxelgården

Det finns en ökning i sjukfrånvaro, särskilt bland nattarbetare.

Hemtjänsten

Det finns en tydlig ökning av sjukfrånvaro efter det nya schemat implementerats, speciellt på måndagar och fredagar. Medarbetare efterfrågar mer sammanhängande ledighet, exempelvis genom att kombinera semester med en extra ledig dag. Sjukfrånvaron ligger på individnivå som utmärker sig och hanteras genom personliga samtal och stöd av HR.

Statistik sjukfrånvaro

ENHET	OKT 23	OKT 24	NOV 23	NOV 24	DEC 23	DEC 24	JAN 24	JAN 25
SÄBO LINDEN	7,09	13,52	12,13	14,85	12,13	10,53	13,86	12,5
SÄBO OXELGÅRDEN	8,99	4,9	13,21	6,86	13,21	9,06	10,38	11,13
HEMTJÄNST	15,03	9,8	15,05	10,87	15,05	16,64	17,88	20,63
BANGATAN 10	1,22	11,87	1,5	11,79	1,5	12,22	9,52	9,88
DOMARRINGSVÄGEN 1–7	20,66	16,45	20,56	18,42	20,56	26	17,12	35,10
DAGLIG VERKSAMHET	23,18	12,12	19,44	15,81	19,44	14,66	22,24	10

Skillnaden i sjukfrånvaron i % mellan åren 2023 och 2024 för varje verksamhet och månad:

Oktober:

- SÄBO Linden: +6,43
- SÄBO Oxelgården: -4,00
- Hemtjänst: -5,23
- Bangatan 10: +10,65
- Domarringsvägen 1–7: -4,21
- Daglig verksamhet: -11,06

November:

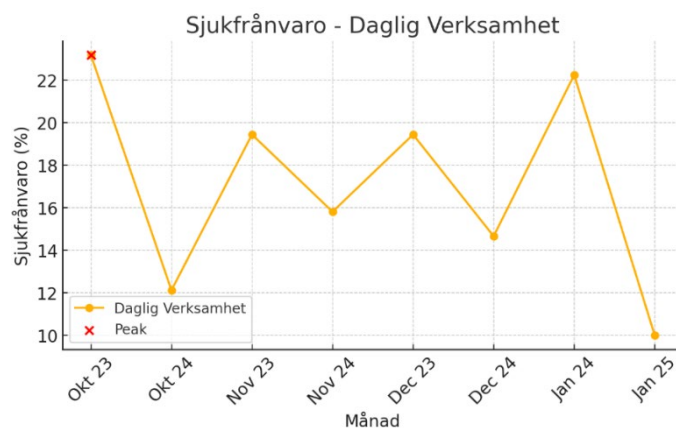
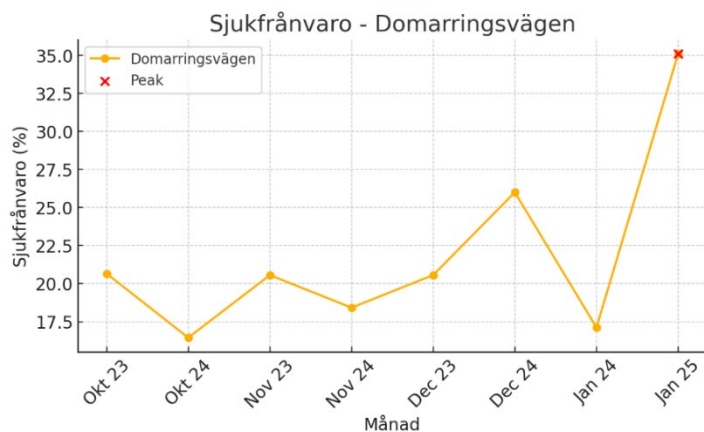
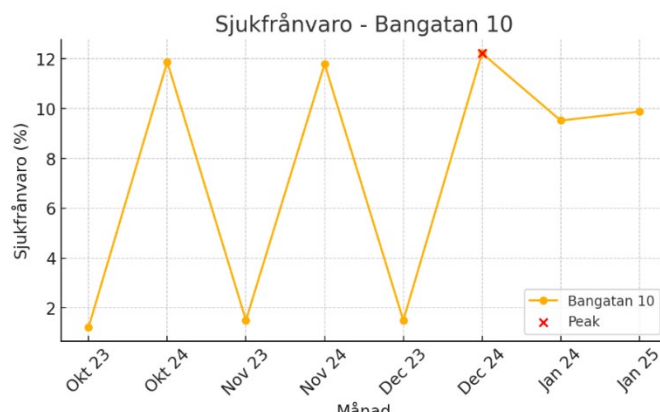
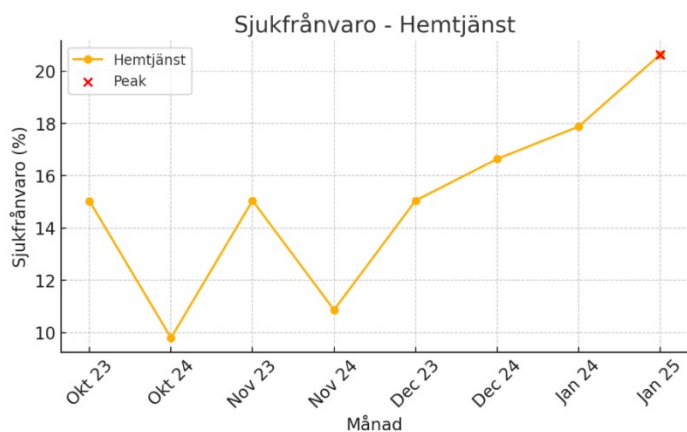
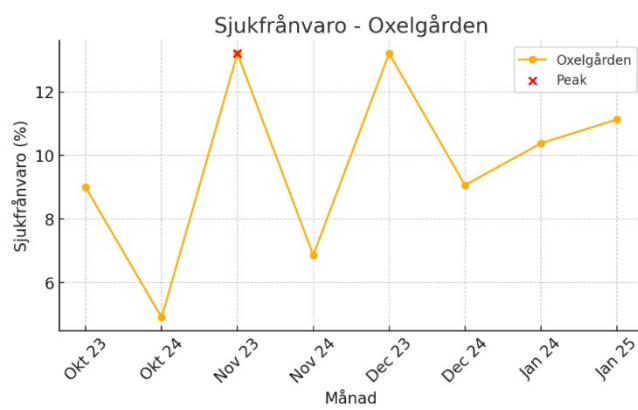
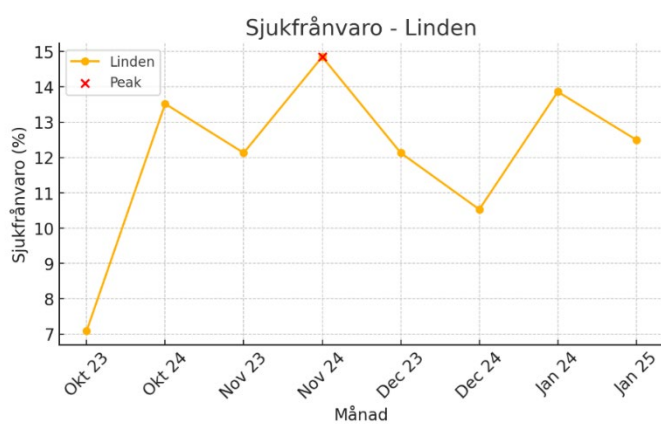
- SÄBO Linden: +2,72
- SÄBO Oxelgården: -6,35
- Hemtjänst: -4,95
- Bangatan 10: +10,29
- Domarringsvägen 1–7: -2,14
- Daglig verksamhet: -4,71

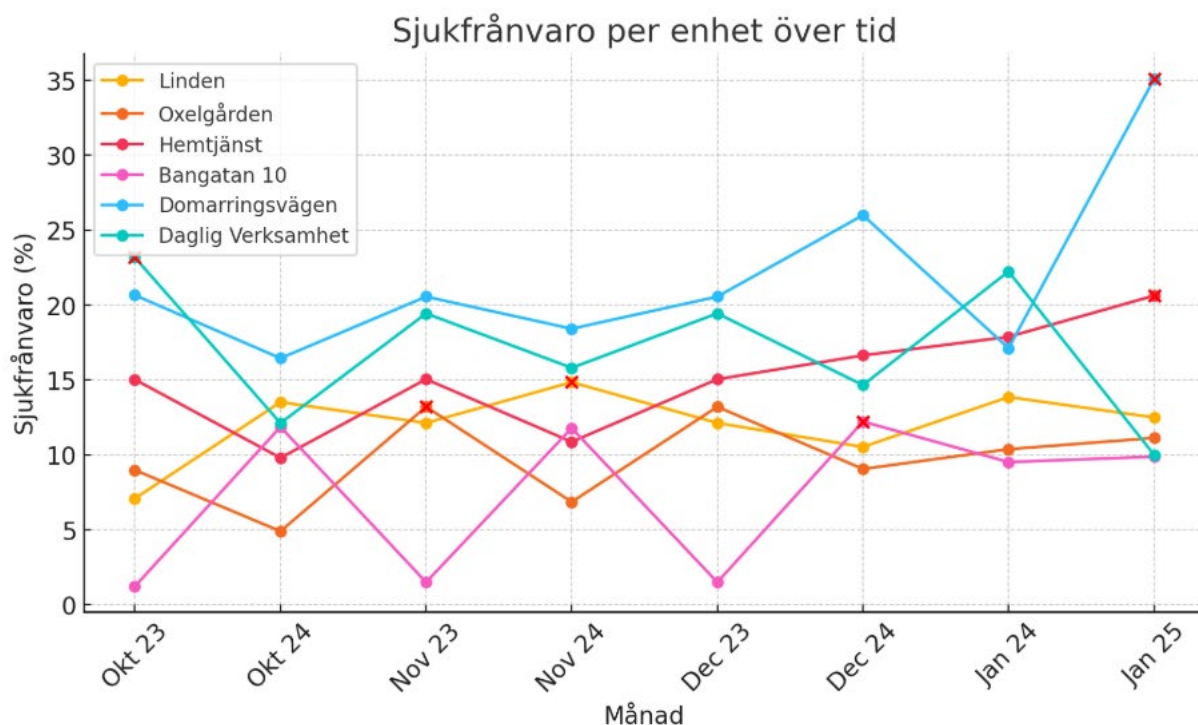
December:

- SÄBO Linden: -1,60
- SÄBO Oxelgården: -4,15
- Hemtjänst: +1,59
- Bangatan 10: +10,72
- Domarringsvägen 1–7: +5,44
- Daglig verksamhet: -4,78

Januari:

- SÄBO Linden: +0,36
- SÄBO Oxelgården: -1,08
- Hemtjänst: +2,75
- Bangatan 10: +0,36
- Domarringsvägen 1-7: +17,98
- Daglig verksamhet: -12,24





Sjukfrånvaron före och efter schemaförändringen

Det nya schemat började införas i slutet av 2024 och början av 2025. För att utvärdera dess effekt jämför vi sjukfrånvaron för oktober, november och december 2023 med samma månader 2024 samt skillnaden mellan januari 2024 och januari 2025.

Jämförelse av sjukfrånvaro 2023 vs. 2024

- **SÄBO Linden:** Sjukfrånvaron ökade från 7,09 % i oktober 2023 till 13,52 % i oktober 2024. I november ökade den ytterligare från 12,13 % (2023) till 14,85 % (2024). December däremot visade en minskning från 12,13 % (2023) till 10,53 % (2024). Januari 2025 ligger på 12,5 %, en marginell minskning jämfört med januari 2024 (13,86 %).
- **SÄBO Oxelgården:** Minskade kraftigt i oktober från 8,99 % (2023) till 4,9 % (2024). I november sjönk sjukfrånvaron från 13,21 % (2023) till 6,86 % (2024), men ökade sedan igen i december (9,06 %) och januari 2025 (11,13 %), vilket är högre än januari 2024 (10,38 %).
- **Hemtjänsten:** Minskning i oktober från 15,03 % (2023) till 9,8 % (2024) och i november från 15,05 % (2023) till 10,87 % (2024). Dock en tydlig ökning i januari 2025 till 20,63 % från 17,88 % i januari 2024, en ökning med +2,75 %.
- **Bangatan 10:** Från 1,22 % i oktober 2023 till 11,87 % i oktober 2024. November visade en liten ökning från 11,5 % (2023) till 11,79 % (2024). I januari 2025 ligger siffran på 9,88 %, något högre än januari 2024 (9,52 %).

- **Domarringsvägen 1–7:** Minskning i oktober från 20,66 % (2023) till 16,45 % (2024) och i november från 20,56 % (2023) till 18,42 % (2024). Dock en dramatisk ökning i januari 2025 till 35,10 % från 17,12 % i januari 2024, en ökning på +17,98 %, den största av alla enheter.
- **Daglig verksamhet:** Minskning i oktober från 23,18 % (2023) till 12,12 % (2024). I november sjönk den från 19,44 % (2023) till 15,81 % (2024). Januari 2025 visar en betydande minskning till 10 % från 22,24 % i januari 2024 (-12,24 %).

Sammanfattning

SÄBO Linden

Orsak till ökning:

- en person som var heltidssjukskriven under hela november månad, inte arbetsrelaterat
- en person som var heltidssjukskriven under ca halva november månad och sjukskriven på 75 % andra halvan, inte arbetsrelaterat
- en person som var sjukskriven 50 % hela månaden, inte arbetsrelaterat
- två personer som fick rejäl influensa med sjukintyg i ca två veckor.
- Inflansan har drabbat verksamheten hårt från och med oktober och ökat succesivt under november månad och sedan har det hållit i sig.
- Därutöver lite korttidsfrånvaro och VAB

SÄBO Oxelgården

Orsak till ökning:

- I november 2023 var tre personer sjukskrivna hela månaden på grund av orsaker ej relaterade till arbetet.
- En person var sjukskriven under andra halvan av november 2023 av samma skäl.
- Från december 2024 till februari 2025 har sjukfrånvaron varit hög, särskilt under januari och februari då många medarbetare varit hemma med magsjuka.

Hemtjänsten

Orsak till ökning:

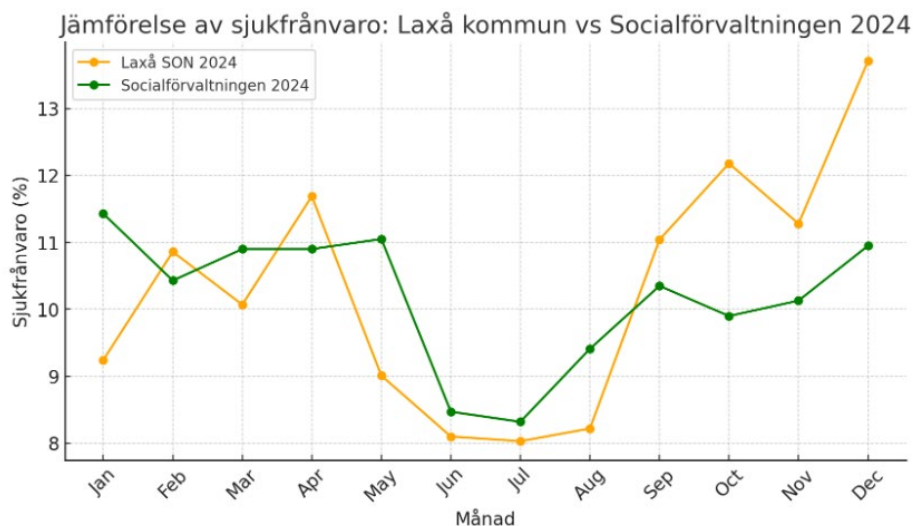
- Fem långtidssjukskrivna, inte arbetsrelaterat.
- En medarbetare återgick till arbete på 25 % i november och 50 % i december.
- Korttidsfrånvaro och VAB är vanligt förekommande.
- Timvikarier uppvisar hög sjukfrånvaro, vilket kan bero på bristande arbetsmoral och otillräcklig handledning.
- Under januari 2025 har det varit mycket magsjuka och influensa bland medarbetarna därav en hög frånvaro. Hemtjänsten har fyra medarbetare som är långtidssjukskrivna, två är sjukskrivna 50 %. Hemtjänsten har också haft hög sjukfrånvaro hos vikarier.

Domarringsvägen 1–7

Orsak till ökning:

- Influensan drabbade Domarringsvägen 1–7 hårt i december och fortsatte in i januari i full kraft. Detta, ihop med flera långtidssjukskrivningar med orsaker som fysiska besvär och psykisk ohälsa, har varit en bidragande orsak till mycket hög sjukfrånvaro.

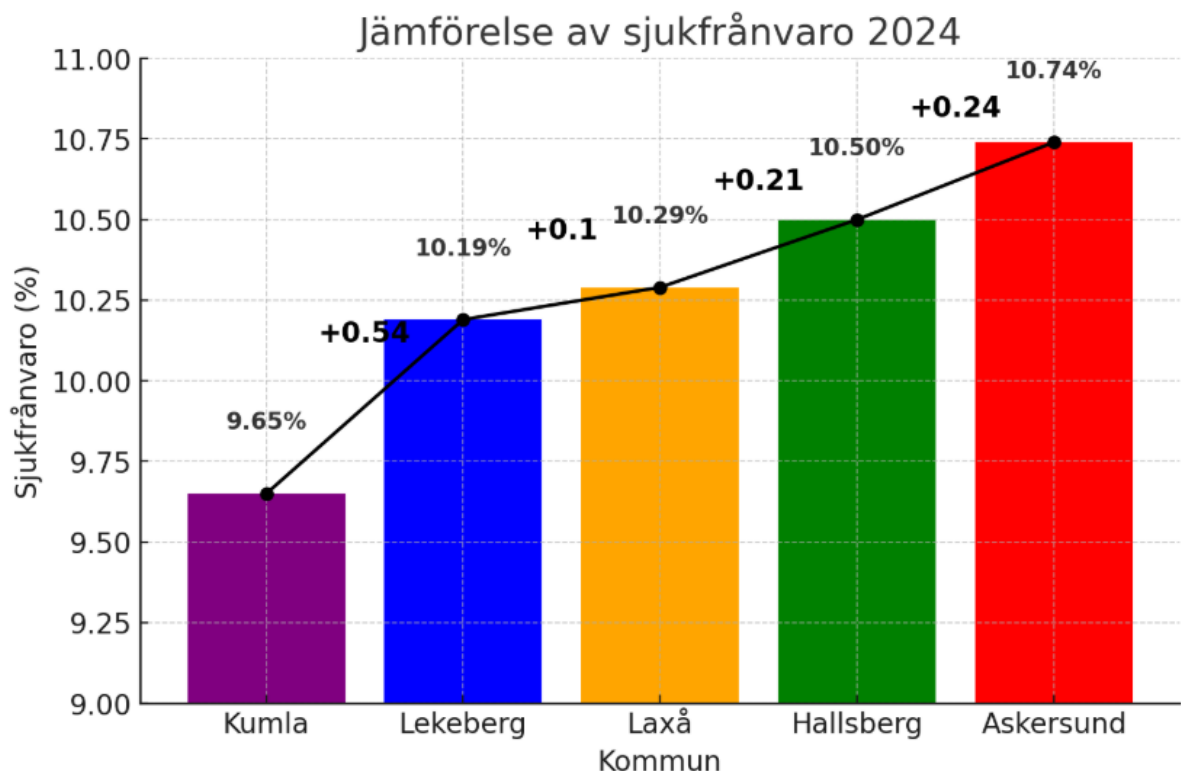
Statistik över total sjukfrånvaro inom Socialförvaltningen i Lekebergs kommun samt närliggande kommuner.



Kort analys: Skillnad mellan Socialförvaltningen (Lekeberg) och Laxå SON

- **Generell trend:** Laxå SON har en tydligt stigande sjukfrånvaro under 2024, särskilt från september till december, där den når sin topp på 13,71 % i december. Socialförvaltningen i Lekeberg har en mer stabil utveckling, med mindre variationer under året.
- **Högre toppar i Laxå:** Laxå SON:s sjukfrånvaro ökar kraftigt under hösten, medan socialförvaltningen i Lekeberg ligger på en jämnare nivå.
- **Lägsta punkt:** Båda har sin lägsta sjukfrånvaro under sommarmånaderna (juni–juli), men Laxå SON har en kraftigare uppgång därefter.
- **December 2024:** Laxå SON når 13,71 %, medan socialförvaltningen i Lekeberg ligger lägre på 10,95 %.

Jämförelse av total sjukfrånvaro inom SOF 2024



Här är en jämförelse av sjukfrånvaron för 2024 mellan Kumla, Lekeberg, Hallsberg, Laxå och Askersund:

- **Kumla** har en sjukfrånvaro på **9,65%**.
- **Lekeberg** har en sjukfrånvaro på **10,19%**.
- **Hallsberg** har en sjukfrånvaro på **10,50%**.
- **Laxå** har en sjukfrånvaro på **10,29%**.

- **Askersund** har den högsta sjukfrånvaron på **10,74%**.

Siffrorna visar att sjukfrånvaron är relativt jämn mellan kommunerna, med Askersund i topp, Kumla på lägst nivå och Lekeberg strax efter Kumla.

Rutin vid sjukfrånvaro

För att hantera och minska sjukfrånvaro behöver vi arbeta med en lokal anpassning av rutiner. Samtliga chefer följer kommunens riktlinjer för sjukfrånvaro och vidtar åtgärder för att sänka sjuktalen.

Hantering av sjukfrånvaro

- Vid sjukfrånvaro ringer chefen till medarbetaren första dagen.
- Om medarbetaren inte svarar skickar chefen ett SMS med en uppmaning att ringa upp.
- Sjukfrånvaron registreras i **Självservice**, och enhetschefen säkerställer att informationen är korrekt inlagd.
- Medarbetaren sjukanmäler sig via **frånvarotelefonen**.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

- Samtliga chefer följer Lekebergs kommuns rutin och vidtar åtgärder för att sänka sjuktalen.
- **Kan bli aktuellt med förstadagsbedömning.** Handlar om du har upprepade korttidsfrånvaro och det är oklar orska till denna upprepade korttidsfrånvaro. Mot bakgrund av detta så kan det bli aktuellt med förstadagsbedömning. Denna bedömning utförs av regionhälsan och förstadagsbedömning kan antingen initieras av regionhälsan vid ett trepartsmöte och/eller chef i samråd med HR.
- **Förstadagsintyg.** Används inte lika frekvent som förstadagsbedömning. Denna typ av intyg får bara utföras av läkare och det är regionhälsan läkare som utför detta. Regeln är att det ska finnas andra bakomliggande orsaker till sjukfrånvaron. Exempelvis misstanke om drogrelaterade problem.
- **Samtal** genomförs med medarbetare efter ett visst antal sjukdagar för att identifiera eventuella behov av stöd.
- **Friskfaktorer** identifieras och arbetas aktivt med för att stärka hälsan i arbetsgruppen.
- Vid behov **efterfrågas stöd från HR** för att hantera långvarig eller återkommande sjukfrånvaro.
- **Frånvaroblankett** fylls i vid frånvaroanmälan. Den ska innehålla:
 - Namn på den frånvarande medarbetaren
 - Orsak till frånvaron
 - Eventuell vikariebeställning
 - Vem som har skrivit frånvaroanmälan

Hantering av frånvaro under kvällar, helger och nätter

1. **Kontakta tillgängliga vikarier i Timepool**
2. **Kontakta övriga vikarier inom verksamheten**
3. **Kontakta ordinarie personal**
4. **Beordra in ordinarie personal** – detta görs av ordinarie baspersonal, undersköterska eller vårdbiträde som är i tjänst.

Åtgärdsrutin vid upprepad korttidsfrånvaro – Lekebergs kommun

För att minska sjukfrånvaron och tidigt identifiera behov av arbetsanpassning eller stödinsatser följer chefer denna rutin:

1. **Initial kontakt:** Ansvarig chef kontaktar alltid medarbetaren i nära anslutning till första sjukfrånvarodagen.
2. **Upprepad frånvaro:**
 - Vid **fyra sjukfall inom sex månader** ska chefen ha ett samtal med medarbetaren.
 - Vid **sex sjukfall inom tolv månader** ska ett trepartssamtal genomföras.
3. **Trepartssamtal:** Deltagare är chef, medarbetare, personalspecialist och/eller företagshälsovård. Skyddsombud kan delta om medarbetaren önskar.
4. **Målsättning:** Identifiera bakomliggande orsaker till sjukfrånvaro och planera stödinsatser.
5. **Handlingsplan:** Upprättas under trepartssamtalet och följs upp.
6. **Dokumentation:** All information registreras i Adato.

Slutsats

Sjukfrånvaron inom Socialförvaltningen i Lekebergs kommun har under 2024 varit relativt stabil jämfört med Laxå, där vi gjort en jämförelse per månad. Jämförelsen över totala året placerar Socialförvaltningen inom Lekebergs kommun strax bakom Kumla i lägst sjukfrånvaro. Trots att sjukfrånvaron i Lekeberg ligger på en lägre nivå än i vissa närliggande kommuner, finns det vissa enheter där sjuktalen har ökat avsevärt under hösten och vintern.

En genomgång av sjukfrånvaron i specifika enheter visar att de största orsakerna till ökningen är:

- **Långtidssjukskrivningar**, ofta ej arbetsrelaterade.
- **Säsongsinfluensa och magsjuka**, vilka slog hårt från oktober och ökade successivt under vintern.

- **Siffrorna visar att mindre kommuner**, som Askersund och Laxå, har hög sjukfrånvaro, vilket kan tyda på större sårbarhet vid sjukdomsutbrott och organisatoriska utmaningar.