

Svar på Interpellation D.nr LTV 151286-7

Angående landstingets personalpolitik

Maria Dellham (M) ställer tre frågor kring landstingets personalpolitik

"Finns det någon statistik på personalomsättningen i landstinget? Om inte, varför inte?"

Landstinget har inte haft någon tradition av att löpande följa statistik över personalomsättning och därför finns inga rutiner utarbetade för detta i dagsläget. Det går att ta fram statistik på den totala personalomsättningen men problemet är att den höga interna rörligheten ingår i statistiken och att den interna respektive externa personalomsättningen inte går att särredovisa på ett tillförlitligt sätt idag. I arbetet med översynen av personal- och arbetsgivarpolitiken ryms även frågan hur vi framöver kan redovisa och följa personalomsättningen.

"Finns det statistik på hur många som sjukskrivit sig på grund av arbetsrelaterade orsaker respektive faktorer som landstinget ej kan påverka? Om nej, varför inte?"

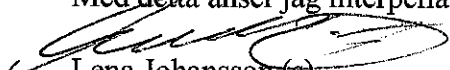
Det finns idag ingen sådan statistik som täcker in all sjukfrånvaro. Däremot finns det registrerade sjukfrånvaroorsaker för viss typ av sjukfrånvaro: om medarbetaren varit sjuk fler än 14 dagar, om medarbetaren haft 6 sjukfrånvarotillfällen under 12 månader. När detta registreras i datorstödet Adato finns ett antal sjukdomsorsaker att välja för respektive sjukfall, där det framgår om orsaken är arbetsrelaterad.

"Varför ökar sjukskrivningarna mest bland unga medarbetare och vad görs för att motverka denna oroande utveckling"

Årsredovisningen 2014 visade att sjukfrånvaron hos den yngre åldersgruppen (till och med 29 år) hade ökat något mer än den mellersta åldersgruppen (30-49 år). Värt att ha i åtanke är att det är färre anställda i den yngsta åldersgruppen jämfört med de äldre åldersgrupperna. Förändringar i den yngre gruppen slår således igenom mer i statistiken jämfört med de andra grupperna. I delårsrapport 2 för 2015 är det i den mellersta åldersgruppen som sjukfrånvaron ökat mest, men det finns en ökning även i de andra åldersgrupperna. Det är därför viktigt att genomföra åtgärder för alla grupper oavsett ålder och kön.

De åtgärder som pågår är rehabutredningar vid upprepade korttidsfrånvaro och vid längre frånvaro än 14 dagar, där chefen har stöd från den verksamhetsnära HR-konsulten. Här kommer definitionen på upprepade korttidsfrånvaro att ändras till 3 tillfällen de senaste 6 månaderna från 6 tillfällen de senaste 12 månaderna. Landstinget gör förändringen för att bättre kunna jobba med korttidsfrånvaro i ett tidigare skede. Dessutom har ett arbete påbörjats med inventeringsmöten där den verksamhetsnära HR-konsulten tillsammans med företagssköterska hos Landstingshälsan, LTH, och med enhetens chef går igenom alla rehabiliteringsfall inom enheten. Tillsammans strukturerar man upp och ser över olika rehabiliteringsalternativ. Utifrån landstingsplanen kommer dessutom arbetet med hälsofrämjande arbetsplats (HFA) att ha fortsatt fokus även nästa år. Utöver detta hålls workshops om verksamhetsanpassade och hälsosamma arbetstider under hösten 2015.

Med detta anser jag interpellationen besvarad


Lena Johansson (s)
Ladstingsråd