

Revisionsrapport

Granskning av sjukfrånvaro

Bollnäs kommun

*Linnéa Grönvold
Erika Brolin*

*Kontaktrevisor:
Ingvar Persson*

December 2017

Innehåll

Sammanfattning och revisionella bedömning	2
1. Inledning	4
1.1. Bakgrund	4
1.2. Syfte och Revisionsfråga-or	4
1.3. Revisionskriterier	4
1.4. Kontrollmål	4
1.5. Avgränsning.....	5
1.6. Metod.....	5
1.7. Organisation och statistik.....	5
Omfattning och utveckling av sjukskrivningarna över tid	6
2. Iakttagelser och bedömningar	9
2.1. Kommunövergripande styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro	9
2.1.1. Iakttagelser	9
2.1.2. Bedömning.....	11
2.2. Kommunövergripande mål och aktiviteter för att minska sjukfrånvaron	11
2.2.1. Iakttagelser	11
2.2.2. Bedömning.....	15
2.3. Omvärldsbevakning avseende sjukfrånvaro	15
2.3.1. Iakttagelser	15
2.3.2. Bedömning.....	16
2.4. Kommunövergripande analyser av orsakerna till den ökande sjukfrånvaron	16
2.4.1. Iakttagelser	16
2.4.2. Bedömning.....	17
2.5. Kommunstyrelsens åtgärder för att minska sjukfrånvaron	17
2.5.1. Iakttagelser	17
2.5.2. Bedömning.....	18
2.6. Nämndspecifika analyser av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron	18
2.6.1. Iakttagelser	18
2.6.2. Bedömning.....	19
2.7. Nämndspecifika åtgärder för att minska sjukfrånvaron inom den egna verksamheten	19
2.7.1. Iakttagelser	19
2.7.2. Bedömning.....	20

Sammanfattning och revisionella bedömning

På uppdrag av Bollnäs förtroendevalda revisorer har PwC granskat om kommunstyrelsen har en tillräcklig och tillfredställande ledning, styrning och uppsikt för att minska den totala sjukfrånvaron i kommunen. Granskningen har avgränsats till kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden. Kommunstyrelsen har granskats utifrån sitt ansvar att leda och samordna personalpolitiken i kommunen.

Efter genomförd granskning är vår sammanfattande bedömning att kommunstyrelsen inte har haft en tillräcklig och tillfredställande ledning, styrning och uppsikt under året för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Vi konstaterar bl.a. att det inte finns beslutade styrdokument som prioriterar en låg sjukfrånvaro, inga övergripande beslutade mål för att minska sjukfrånvaron och att det saknas övergripande analyser. I vår granskning har det framkommit att det sker aktiviteter för att förebygga den höga sjukfrånvaron, vilket vi ser som positivt. Stora delar av pågående och vidtagna åtgärder sker på tjänstemannanivå och inom respektive förvaltning. Vi bedömer dock att åtgärderna inte har varit tillräckliga. Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen behöver förbättra sin uppföljning och uppsikt av sjukfrånvaroläget i kommunen.

Den sammanfattande bedömningen baseras på en sammanvägning av bedömningarna för nedanstående kontrollmål.

Kontrollfrågor	Bedömning	
<i>Kontrollfråga 1. Finns ändamålsenliga, kommunövergripande styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?</i>	Ej uppfyllt Vid granskningstillfället inte finns några kommunövergripande styrdokument som prioriterar en låg sjukfrånvaro.	
<i>Kontrollfråga 2. Finns kommunövergripande mål och aktiviteter för att minska sjukfrånvaron?</i>	Delvis uppfyllt Det finns inte i kommunen idag några uppsatta mål som berör sjukfrånvaron. Däremot ser vi det som positivt att det genomförs flera aktiviteter och åtgärder som kan bidra till att minska sjukfrånvaron i kommunen, exempelvis friskvårdsbidrag, införande av SAM-kalendern och tillsättande av ett rehab-team.	
<i>Kontrollfråga 3. Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro t.ex. jämförelse med grannkommuner</i>	Delvis uppfyllt Det sker en viss omvärldsbevakning genom exempelvis personalkontorets studiebesök i Torsby och att personalcheferna i Gävleborgs län träffas och	

<i>och efterfrågas goda exempel?</i>	diskuterar sjukfrånvaro. Däremot har inte det inte funnits ett kvalitetssäkert sätt att ta fram och presentera sjukfrånvarostatistik i kommunen.	
<i>Kontrollfråga 4. Har kommunstyrelsen genomfört någon kommunövergripande analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron?</i>	Ej uppfyllt Kommunstyrelsen har vid granskningstillfället ej genomfört någon övergripande analys av orsakerna till den ökande sjukfrånvaron.	
<i>Kontrollfråga 5. Har kommunstyrelsen vidtagit åtgärder på kommunövergripande nivå i syfte att minska sjukfrånvaron i kommunen?</i>	Ej uppfyllt Vid granskningen framkom att kommunstyrelsen inte i tillräcklig omfattning vidtagit åtgärder för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Åtgärder avseende att minska sjukfrånvaron beslutas till stor del på tjänstemannanivå.	
<i>Kontrollfråga 6. Har Barn- och utbildningsnämnden respektive Socialnämnden genomfört en analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron inom den egna nämndens verksamhetsområde?</i>	Ej uppfyllt Vid granskningen framkom att socialnämnden respektive barn- och utbildningsnämnden följer sjukfrånvarotalen men att inga förvaltningsövergripande analyser av orsakerna till sjukfrånvaron genomförts.	
<i>Kontrollfråga 7. Har Barn- och utbildningsnämnden respektive Socialnämnden vidtagit tillräckliga åtgärder inom den egna nämndens verksamhetsområde i syfte att minska sjukfrånvaron?</i>	Ej uppfyllt Vid granskningen framkom att nämnderna har genomfört ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Däremot är vår bedömning att dessa inte är tillräckliga för att minska den höga sjukfrånvaron i verksamheterna.	

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Fastställa styrdokument m.m. och mål för att prioritera en låg sjukfrånvaro.
- Genomföra en kommunövergripande analys av orsaker till den höga sjukfrånvaron i kommunen. Detta för att kunna ta beslut om effektiva åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Forskning visar att en arbetsplats med god arbetsmiljö har lägre sjukfrånvaro. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ett bra ledarskap och väl fungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Chefer och arbetsledare måste också känna till vilka resurser som finns internt. En löpande uppföljning av verksamhetens sjukfrånvaro är ett verktyg för att bedöma arbetsmiljön inom en verksamhet.

Enligt årsredovisningen 2016 var den totala sjukfrånvaron 8,3 %, vilket var en ökning med 1 % jämfört med föregående år. Av den totala sjukfrånvaron var 57,1 % sjukfrånvaro \geq 60 dagar (långtidssjukfrånvaro). Långtidssjukfrånvaron har fortsatt att öka något jämfört med tidigare år.

Kvinnornas sjukfrånvaro var högre än männens under 2016 och kvinnornas sjukfrånvaro fortsatte att öka, medan männens sjukfrånvaro minskade jämfört med 2015. Kvinnor i åldersintervallet 50-65 år hade högst sjukfrånvaro (9,4 %).

Enligt kommunstyrelsens reglemente framgår att i kommunstyrelsens ledningsfunktion ingår det att leda och samordna bland annat personalpolitiken. De förtroendevalda revisorerna har utifrån sin riskanalys funnit det angeläget att granska kommunstyrelsens ledning, styrning och uppsikt med anledning av att den totala sjukfrånvaron är alltför hög.

1.2. Syfte och Revisionsfråga-or

Har kommunstyrelsen en tillräcklig och tillfredsställande ledning, styrning och uppsikt för att minska den totala sjukfrånvaron i kommunen?

1.3. Revisionskriterier

- Kommunallagen
- Kommunal redovisningslag
- Kommunfullmäktiges beslutade internkontrollreglemente

1.4. Kontrollmål

- Finns ändamålsenliga, kommunövergripande styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?
- Finns kommunövergripande mål och aktiviteter för att minska sjukfrånvaron?
- Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro, t.ex. jämförelse med grannkommuner och efterfrågas goda exempel?
- Har kommunstyrelsen genomfört någon kommunövergripande analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron?

- Har kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder kommunövergripande nivå i syfte att minska sjukfrånvaron i kommunen?
- Har barn- och utbildningsnämnden respektive socialnämnden genomfört en analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron inom den egna nämndens verksamhetsområde?
- Har barn- och utbildningsnämnden respektive socialnämnden vidtagit tillräckliga åtgärder inom den egna nämndens verksamhetsområde i syfte att minska sjukfrånvaron?

1.5. Avgränsning

Granskningen avgränsas till kontrollfrågorna och till kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden. Kommunstyrelsen granskas utifrån ansvaret att leda och samordna personalpolitiken i kommunen.

1.6. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av relevanta dokument som styrmodell, budget 2017, årsredovisning 2016, protokoll, resultat medarbetarundersökning hösten 2016 m.m. Intervjuer och avstämningar har skett med följande personer/funktioner:

- Kommunstyrelsens ordförande
- Ordförande i barn- och utbildningsnämnden
- Ordförande i socialnämnden
- Kommunchef, socialchef och skolchef
- Personalchef
- Fackliga representanter

1.7. Organisation och statistik

Bollnäs kommun har totalt sju nämnder. I denna granskning omfattas socialnämnden samt barn- och utbildningsnämnden. Socialnämnden ansvarar för äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning, individ- och familjeomsorg, anhörigstöd samt biståndshandläggning enligt SoL¹ och LSS². Barn- och utbildningsnämnden ansvarar för förskola, grundskola, fritidshem, modersmål samt elevhälsa.

Personalkontoret

Personalkontoret befinner sig organisatoriskt under kommunstyrelseförvaltningen och består av 6 löneadministratörer, 4,5 HR-konsulter samt en rehabkonsult. Vid intervjuer beskrivs personalenheten ha två uppdrag; dels att ge enskilda chefer stöd, dels att utveckla HR-områden på en kommunövergripande nivå.

¹ Socialtjänstlag (2001:453)

² Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

Den nuvarande gemensamma HR-organisationen skapades vid halvårsskiftet 2015. Syftet med organiseringen är att kunna utforma ett likvärdighet stöd till chefer vad gäller HR-frågor samt att bygga kommungemensamma strukturer och rutiner för en effektivare verksamhet. Personalkontorets uppdrag är att *med hög kvalitet samordna personalpolitiken utifrån av kommunfullmäktige fastställda styrdokument och mål och se till att dessa genomsyrar organisationen.*

Inom personalkontoret pågår vid granskningstillfället ett utvecklingsarbete avseende bland annat styrsystem, arbetsmiljö och introduktion för nyanställda. Vid intervjuer framkommer att detta bland annat har innefattat att se över samverkansavtal, ta fram checklistor samt att utbilda chefer i rehabiliteringsverktyget Adato.

Personalläge enligt årsredovisning 2016

Av årsredovisningen för 2016 framgår att Bollnäs kommun 2016-12-31 hade 2 392 månadsavlönade medarbetare och av dessa hade 2 087 tillsvidareanställning och 305 visstidsanställning. Antalet månadsavlönade medarbetare motsvaras av 2 332 årsarbetare. I jämförelse med samma tidpunkt föregående år ökade både antalet tillsvidare- och visstidsanställda.

Av de tillsvidareanställda under år 2016 var 1 713 kvinnor och 374 män. Högst andel av kommunens tillsvidareanställda återfanns inom socialförvaltningen.

Omfattning och utveckling av sjukskrivningarna över tid

De senaste åren har sjukfrånvaron i Sverige och totalt inom Sveriges kommuner ökat. Statistik över åren 2014-2016 visar att sjukfrånvaron även för Bollnäs kommun har ökat, både totalt för kommunen och inom respektive åldersgrupp. Den totala sjukfrånvaron för kommunen har ökat från 7,29 % år 2014 till 9,6 % år 2016. Motsvarande siffror för långtidsfrånvaro var år 2014 53,21 % och år 2016 57,1 %, en ökning med 3,89 procentenheter.

Nedan redovisas kommunövergripande sjukfrånvaro i procent av arbetstiden för åren 2014, 2015 och 2016:

	2014	2015	2016
Kvinnor	8,13	8,73	9,6
Män	4,19	3,55	3,3
Totalt	7,29	7,65	8,3
Socialnämnden		9,58	9,61
Barn- och utbildningsnämnden	6,82	6,72	7,66
Totalt för 29 år och yngre	Uppgift saknas	6,87	7,2
Totalt för 30-49 år	Uppgift saknas	7,36	7,4
Totalt för 50-65 år	Uppgift saknas	8,25	9,4
66 år och äldre	Uppgift saknas	1,93	4,4
Långtidssjukfrånvaro > 60 dgr av den totala sjukfrånvaron	53,21	53,58	57,1

Källa: Bollnäs kommun

Kvinnornas sjukfrånvaro var under 2016 högre än männens. Kvinnornas sjukfrånvaro fortsatte att öka medan männens sjukfrånvaro minskade i jämförelse med år 2015. Kvinnor i åldersintervallet 50-65 år var den grupp med högst sjukfrånvaro (9,4 %).

I Bollnäs kommuns delårsrapport för 2017 framgår att den totala sjukfrånvaron minskat något jämfört med föregående år. För 2016 togs statistik ut för perioden januari-augusti, för 2017 januari-juli. Mätperioderna skiljer sig således åt med en månad. Kommunen ser främst en minskning bland kvinnorna, i synnerhet inom åldersintervallet >65 år.

Nedan redovisas förvaltningsspecifik sjukfrånvaro i procent av arbetad tid enligt avtal för åren 2014, 2015 och 2016 och fördelat på kvinnor/män:

Barn- och utbildningsförvaltningen	2014	2015	2016
Antal tillsvidareanställda	Uppgift saknas	561	550
Sjukfrånvaro kvinnor	7,39	7,46	8,51
Sjukfrånvaro män	5,09	3,23	2,53
Långtidssjukfrånvaro >60 dgr av den totala sjukfrånvaron	57,94	59,66	58,17

Källa: Bollnäs kommun

Vi kan konstatera att sjukfrånvaron inom barn- och utbildningsförvaltningen år 2016 har ökat för kvinnor och minskat för män jämfört med 2014. På totalen ökade sjuktalen mellan 2015 och 2016 då gymnasie- och vuxenutbildningen lämnade barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde. Enligt uppgifter i årsredovisningen för 2016 har dessa verksamheter haft lägre sjukfrånvarostatistik än förskoleverksamheten vilket märktes i jämförelsen av sjuktalen.

Socialförvaltningen	2014	2015	2016
Antal tillsvidareanställda	Uppgift saknas	1136	1155
Sjukfrånvaro kvinnor	9,28	10,40	10,57
Sjukfrånvaro män	4,21	4,28	3,90
Långtidssjukfrånvaro >60 dgr av den totala sjukfrånvaron	52,10	51,40	55,96

Källa: Bollnäs kommun

I likhet med barn- och utbildningsförvaltningen ser vi att sjukfrånvaron inom socialförvaltningen år 2016 har ökat för kvinnor och minskat för män jämfört med år 2014. I jämförelse med år 2015 noterar vi att det i årsredovisningen för 2016 framgår att äldreomsorgen fortsatt är den verksamhet med högst sjukfrånvaro (totalt 11,57 %, bland kvinnor 12,10 %) medan biståndshandläggarenheten sänkt sin sjukfrånvaro från 10,64 % år 2015 till 4,65 % år 2016. Dock har långtidssjukfrånvaron ökat bland biståndshandläggarna, från 44,98 % år 2015 till 51,35 % år 2016.

Nedan redovisas förvaltningsspecifik statistik avseende andel inom respektive sjukdagsintervall samt sjuklönekostnader för åren 2015 och 2016.

Barn- och utbildningsförvaltningen	2015	2016
Totalt antal sjukdagar	%	%
1 dag	2,68	3,51
2-14 dgr	27,43	28,37
15-59 dgr	9,95	9,70
60-90 dgr	2,15	3,68
91-180 dgr	9,30	9,83
>181 dgr	48,49	44,91
Totalt belopp (kr)	3 312 586	3 553 657

Källa: Bollnäs kommun

Socialförvaltningen	2015	2016
Tidsintervall	%	%
1 dag	5,45	5,77
2-14 dgr	29,23	25,55
15-59 dgr	13,82	10,85
60-90 dgr	5,57	5,88
91-180 dgr	11,66	10,47
> 181 dgr	34,27	41,48
Totalt belopp (kr)	8 137 121	7 833 611

Källa: Bollnäs kommun

Vi kan konstatera att kostnaderna för sjukfrånvaron för socialförvaltningen sjönk något mellan åren 2015 och 2016, medan motsvarande kostnader för barn- och utbildningsförvaltningen ökade något. Vi noterar en relativt stor ökning av sjukfrånvaro mer än 181 dagar inom socialförvaltningens verksamheter, från 34,27 % år 2015 till 41,48 % år 2016.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Kommunövergripande styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro

Finns ändamålsenliga, kommunövergripande styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?

Enligt arbetsmiljölagen regleras att arbetsmiljöansvaret åvilar arbetsgivaren. Detta innefattar bland annat att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren, i den utsträckning verksamheten kräver, dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

2.1.1. Iakttagelser

I granskningen noteras att Bollnäs kommun har ett antal styrande dokument avseende arbetsmiljö- och personalfrågor.

Personalpolicy

I kommunen finns en personalpolicy som består av flertalet policys. Personalpolicyn omfattar bland annat kommunens synsätt och inriktning samt medarbetarens ansvar och medverkan. Personalpolicyn innehåller även en jämställdhetspolicy, lönepolicy, tobakspolicy, rehabiliteringspolicy, resepolicy samt likabehandlingsplan. Dessa är antagna av Kommunfullmäktige vid olika tillfällen under år 1989-2011.

I ovan nämnda rehabiliteringspolicy, innehållande bland annat ansvarsfördelning samt målet om förkortning av sjukskrivningsprocesser, betonas vikten av att så tidigt som möjligt fastställa behovet av rehabilitering och starta rehabiliteringsprocess. Vidare anges att det viktigaste är att ha ett förebyggande hälsoarbete där arbetsplatsen tillsammans har ett fungerande arbetsmiljöarbete och att cheferna ser tidiga signaler på ohälsa hos sina medarbetare.

Kompetensförsörjningsstrategi

I årsredovisningen för 2016 framgår att kommunstyrelsen i Bollnäs kommun har antagit en kompetensförsörjningsstrategi bestående av fem områden:

- Attrahera
- Rekrytera
- Utveckla
- Behålla
- Avsluta

Med utgångspunkt i strategin ska respektive förvaltning årligen prioritera ett antal områden i förvaltningsvisa kompetensförsörjningsplaner. Kommunchefen tar sedan, utifrån de förvaltningsvisa planerna, fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan.

I kompetensförsörjningsstrategin prioriteras tre områden; rekrytering, arbetsmiljö och introduktion. Vad gäller de förvaltningsspecifika planerna har personalkontoret tagit fram ett verktyg för dess struktur. Personalkontoret kan fungera som ett bollplank i framtagandet men det är respektive förvaltning som äger processen med sin plan. Vid gransknings-tillfället pågår, enligt uppgift, ett arbete både på social- respektive barn- och utbildningsförvaltningen med att ta fram en kompetensförsörjningsplan. Enligt uppgifter från förvaltningarna kommer planerna att innehålla delar om arbetsmiljö mot bakgrund av vikten av att kunna rekrytera och behålla personal.

Riktlinjer för rehabiliteringsarbetet

Arbetet med framtagande av riktlinjer avseende rehabilitering har, enligt årsredovisning för 2016, pågått under året. Riktlinjer för rehabiliteringsarbetet har fastställts av kommunchef och är giltiga från och med 2016-11-01.

I riktlinjerna framgår bland annat att sjukanmälan ska göras till närmaste chef eller någon av chefen utsedd person. Om chefen inte finns anträffbar vid anmälan ska denne ta kontakt med sin medarbetare inom tre arbetsdagar. Sjukfrånvaron registreras i PA-systemet. I enlighet med Lag (1991:1047) om sjuklön gäller arbetsgivarens skyldighet att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagen genom läkarintyg styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid.

Ovanstående riktlinjer innehåller en checklista där det anges vad som ska göras under vilken dag i sjukfrånvaroperioden. Exempelvis framgår att ett hälsosamtal genomförs, med stöd av företagshälsovården, vid upprepad korttidsfrånvaro (mer än 6 korta sjuktillfällen under den senaste 12-månadersperioden).

Om korttidsfrånvaron inte minskar blir ett trepartssamtal där medarbetare, chef och företagssköterska deltar aktuellt. Vid ett sådant möte diskuteras vilka åtgärder som bör genomföras för att medarbetaren ska komma tillrätta med sin sjukfrånvaro. I normalfallet följs ett sådant möte av ett hälsosamtal där medarbetare och företagssköterska deltar. Företagshälsovården ansvarar för att återkoppla till arbetsgivaren och kalla till ett uppföljande möte där en handlingsplan formuleras.

Enligt ovanstående riktlinjer för rehabilitering ska berörd chef kontakta en långtidsfrånvarande medarbetare senast tre veckor efter sjukanmälan. Syftet med denna kontakt är att gemensamt avgöra om det finns behov av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Vid intervjuer framkommer att Bollnäs kommun identifierat ett behov av att se över styrande och stödjande dokument i syfte att skapa ett enhetligt, kommunövergripande arbetssätt. Mot bakgrund av detta har personalenheten gjort ett arbete kring tydliggörande av skillnaden mellan policy, riktlinjer, rutiner och verktyg. Ett schema för hur man tänker sig att detta ska vara uppbyggt har tagits fram. Planen uppges vara att samla arbetsmiljörelaterade delar till en arbetsmiljöpolicy, vilket enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska finnas, och sedan koppla riktlinjer till denna. Bollnäs kommun har hittills saknat en arbetsmiljöpolicy. I granskningen framkommer att mycket

arbete hittills lagts ned på att gå igenom befintliga dokument för att se vad som ska in i policyn och vad som är av mer riktlinjekaraktär. Vi har i granskningen tagit del av ett utkast till arbetsmiljöpolicy och kommunens ambition är att den ska vara klar för beslut under våren 2018.

Enligt beslut i Bollnäs kommunfullmäktige 2016-12-19 ska nämndernas kostnader för sjukfrånvaro minskas från och med 2017. Minskningen ska motsvara 1 %, totalt ca 1,9 mkr. Vid intervjuer ges uttryck för att kommunövergripande åtgärder eller satsningar med bäring på sjukfrånvaroområdet saknas, vilket medför utmaningar i arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Vidare framhålls att eventuella satsningar i normalfallet medför högre kostnader inledningsvis, innan önskad effekt uppnåtts.

2.1.2. Bedömning

Vår bedömning är att kontrollmålet inte är uppfyllt. Detta då det vid granskningstillfället inte finns några kommunövergripande styrdokument som prioriterar en låg sjukfrånvaro.

Vi ser dock positivt på att ett arbete sker med att se över styrande dokument i syfte att skapa ett enhetligt arbetssätt i kommunen och att personalenheten arbetar för att ta fram en arbetsmiljöpolicy till våren 2018.

2.2. Kommunövergripande mål och aktiviteter för att minska sjukfrånvaron

Finns kommunövergripande mål och aktiviteter för att minska sjukfrånvaron?

2.2.1. Iakttagelser

Kommunstyrelsens styrkort för 2017 innehåller områden som exempelvis *ekonomi, arbetssätt och processer* samt *medarbetare*. Området *medarbetare* är nedbrutet till kommunfullmäktiges mål *attraktiv arbetsgivare med kompetenta och motiverade medarbetare*. Det målet är i sin tur nedbrutet till nämndens mål: *-långsiktig, hållbar och effektiv personal- och kompetensförsörjning inklusive kompetensutveckling* respektive *andelen medarbetare som upplever att de har en god arbetsmiljö, hög motivation, känner förtroende för ledarskapet och uppfattar att styrningen är tydlig ska öka*.

Styrkortet innehåller inget konkret mål kopplat till sjukfrånvaro.

I kommunens årsredovisning för 2016 framgår att ett arbete kring systematiskt arbetsmiljöarbete startades i november 2016 med målet att ha ett kungemensamt arbetsmiljöarbete med anpassningar utifrån olika verksamheters behov. Ambitionen är att chefer i kommunen ska känna att de har enkla och bra verktyg som stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet som leder till en god arbetsmiljö för medarbetare. Bollnäs kommun genomförde under 2016 2,5 dagars arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud där man behandlade frågor som exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Under hösten erbjöds dessutom två temadagar till chefer, skyddsombud och fackliga ombud inom arbetsmiljöområdet. Dessa handlade om samverkan respektive organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vid intervjuer framkommer att personalenheten arbetar för att få bättre rehabiliteringsprocesser och bättre avslut. Då det inte alltid aktuellt är med återgång i arbete ser man över arbetet med uppsägning och att hitta andra avslutsmöjligheter. Ingen statistik har förts över detta men man uppskattar att man gjort knappt tio avslut under det senaste året, varav några har lett till juridiska tvister.

Under intervjuer betonas vikten av en fungerande ansvarsfördelning mellan kommun, företagshälsovård samt hälso- och sjukvård så att respektive ärende hamnar i rätt instans. Detta för att ge bästa möjliga förutsättningar för rehabilitering i tidigt skede för att undvika långa sjukskrivningsperioder, vilket framhålls ligga både i den enskildes och i arbetsgivarens intresse.

System

Som stöd i personalarbetet finns verksamhetsstyrningssystemet Stratsys. Vid granskningstillfället pågår ett arbete med implementering av en SAM³-kalender i Stratsys. Kalendern innehåller ett årshjul för SAM och syftet är att det ska utgöra ett verktyg för att underlätta arbetet kring arbetsmiljön. Systemet gör det möjligt att exempelvis lägga in identifierade risker, göra riskbedömningar och få ut handlingsplaner där bland annat ansvarig person samt tidsperspektiv för eventuella åtgärder framgår. Vid tiden för granskningen har en pilotgrupp tillgång till SAM-kalendern och planen är att den ska implementeras i hela kommunen under våren 2018.

I rehabiliteringsverktyget Adato har cheferna inom kommunen ett verktyg för hanteringen av sjukfrånvaro och rehabilitering. Genom systemet får ansvarig chef ett mail när en medarbetare sjukanmäler sig. Systemet ger dessutom signaler vid upprepad korttidsfrånvaro (mer än 6 korta sjuktillfällen under den senaste 12-månadersperioden) samt påminner systemet när det är dags för ytterligare åtgärder/insatser i rehabiliteringsprocessen. I Adato uppges det vara möjligt att ange diagnos enligt diagnoskod i läkarintyg. Ett sådant begärs i normalfallet inte under sjukfrånvaro understigande 8 dagar, varför ingen formell diagnoskod i dessa fall finns. Personalkontoret har genomfört utbildning i Adato dit samtliga chefer från alla nivåer bjudits in. Man har dock ej säkerställt att samtliga chefer deltagit i utbildningen.

Samverkansmöten

Samverkansmöten genomförs på olika nivåer i organisationen. Lokal Samverkan (Losam), verksamhetsövergripande samverkan (Vesam), förvaltningsövergripande samverkan (Fösam) och kommunövergripande samverkan (Cesam).

Samverkansmötena är arbetsrättsligt formella möten.

Arbetsplatsträffar (APT)

I Bollnäs kommun genomförs regelbundna arbetsplatsträffar i respektive verksamhet. Samtliga medarbetare bjuds in till att delta. Träffarna utgör ett forum för dialog och information mellan medarbetare och chef.

En vägledning för innehållet i arbetsplatsträffarna finns, framtagen av personalkontoret. I denna framgår bland annat att verksamhetsfrågor såsom exempelvis policys, rutiner och

³ Systematiskt arbetsmiljöarbete

arbetsmiljö är exempel på områden som ska avhandlas under träffarna. Dokumentet innehåller därutöver även ett förslag på dagordning.

Rehabsamverkansgrupp

Fyra gånger per år sammanträder en rehabsamverkansgrupp bestående av personal från HR-enheten, rehabkoordinatorer, handläggare från Försäkringskassan respektive Arbetsförmedlingen, fackliga företrädare samt företrädare från företagshälsovården. Vid dessa möten uppges både rehabilitering och förebyggande åtgärder på ett övergripande plan diskuteras.

Rehabteam

Mot bakgrund av kommunens höga andel långtidssjukskrivna har ett rehabteam skapats, bestående av 1,3 tjänster HR-konsult samt företagshälsovård. Tillsättandet av rehabteamet var, enligt uppgift vid intervju, inte något politiskt beslut. Initiativ och genomförande skedde i verkställighet.

I granskningen framkommer att rehabteamet bland annat har i uppdrag att utveckla och stödja Bollnäs kommuns verksamheter i arbetet med rehabilitering. Detta innefattar exempelvis att, tillsammans med berörda chefer, kartlägga och analysera sjukfrånvarostatistik för att se bakomliggande orsaker och mönster. Vidare har rehabteamet bland annat skapat checklistor och andra dokument relevanta för rehabiliteringsprocessen. En annan del i rehabteamets uppdrag är att utbilda chefer i hur man upptäcker tidiga signaler på ohälsa samt vad man gör om man inte upptäcker dessa i tid.

Ansvaret för den sjukskrivne medarbetaren åligger fortsatt chefen, även om rehabteamet kan vara behjälpliga i processen.

Vid intervjuer framkommer att personalenheten upplever att rehabteamet är inkopplat i de flesta ärenden av långtidssjukfrånvaro, medan man på förvaltningarna upplever att man gör det mesta på egen hand och i vissa fall kopplar in rehabteamet i ett senare skede.

Företagshälsovård

Bollnäs ingår, tillsammans med Gävle, Ockelbo, Ovanåker och Hudiksvalls kommuner samt Region Gävleborg en gemensam nämnd om samverkan inom företagshälsovårdsfrågor som ankommer på kommunerna och regionen som arbetsgivare. Det nuvarande avtalet gäller från och med 2016-07-01.

I avtalet regleras bland annat parternas skyldighet att informera varandra om händelser och förändringar rörande verksamheten, om dessa kan vara av väsentlig betydelse. Utöver detta ska nämnden även regelmässigt till Regionfullmäktige och respektive Kommunfullmäktige rapportera hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under året.

Utöver den årliga kostnaden som respektive kommun eller region betalar äger respektive ägare rätt att mot särskild ersättning avropa ytterligare tjänster (tilläggstjänster). Basutbudet består av flertalet olika företagshälsovårdstjänster som exempelvis arbetsförmågebedömning, stödjande samtal, psykosocial kartläggning/bedömning, krishantering samt att bistå arbetsgivaren i frågor kring systematiskt arbetsmiljöarbete.

Medarbetaren kan på eget initiativ kontakta Företagshälsan för telefonrådgivning eller besök. Denna överenskommelse medger ett utredande samtal/besök. Eventuella fortsatta insatser beställs i dialog med chef.

I årsredovisningen för 2016 framgår vidare att man årligen utför arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud i samarbete med företagshälsovården. Dessa utbildningar omfattar olika delar av arbetsmiljöområdet, bland annat rehabilitering.

Vid intervjuer framkommer att barn- och utbildningsförvaltningen varit drivande i att få företagshälsovården att starta grupper för exempelvis stresshantering och vägledning i att hitta balans mellan arbete och fritid. Enligt uppgift har sådana grupper tidigare visat på positiva resultat längre tillbaka i tiden varför man nu planerar att starta upp liknande insatser igen. Insatsen riktar sig till samtliga kommunmedarbetare.

Utifrån genomförda intervjuer noterar vi att det råder delade meningar om företagshälsovårdens insatser och väntetider till exempelvis stödsamtal. Det förekommer åsikter om att det fungerar mycket bra och att den enskilde medarbetaren inom kort tid får det stöd han/hon behöver, liksom att det förekommer åsikter om att så inte är fallet.

Friskvård

Bollnäs kommun erbjuder varje tillsvidareanställd medarbetare ett friskvårdsbidrag om 1500 kr/år. Utöver detta erbjuds, för sjukskrivna medarbetare samt medarbetare som visat signaler på ohälsa, fysisk träning vid Bollnäs sporthalls gym. Gruppen leds av en legitimerad sjukgymnast.

Ingen uppföljning avseende friskvårdsinsatsernas eventuella effekter har gjorts.

Personalstöd

Bollnäs kommun erbjuder sina medarbetare en tjänst kallad *Personalstöd* som bland annat innefattar juridisk rådgivning och samtalsstöd via telefon. Vid intervjuer framkommer att statistik visat att cirka 60 av kommunens samtliga medarbetare ringt Personalstöd under januari-oktober 2017.

Medarbetarenkät

Enligt uppgifter vid intervjuer genomför Bollnäs kommun årligen en medarbetarundersökning och sedan 2015 använder man sig av den enkät som tagits fram av SKL⁴ och RKA⁵; Hållbart medarbetarengagemang (HME). HME-index omfattar tre delindex; *motivation*, *ledarskap* respektive *styrning*. Undersökningen i sin helhet består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex. Frågorna besvaras på en skala 1-5 där 1 är *stämmer mycket dåligt* och 5 är *stämmer mycket bra*. Totalindex formas som ett medelvärde av de nio frågorna. Ett högt värde indikerar en hög nivå av hållbart medarbetarengagemang.

I granskningen framkommer att resultatet av medarbetarundersökningen presenteras på enhetsnivå vid arbetsplatsträff och uppges ligga till grund för fortsatt arbetsmiljöarbete vid arbetsplatsen. Resultatet på förvaltningsnivå och kommunnivå presenteras vid respektive samverkansgrupp.

⁴ Sveriges kommuner och landsting

⁵ Rådet för främjande av kommunala analyser

1 523 av kommunens anställda svarade på medarbetarenkäten 2016. Resultatet presenteras i en indexform 0-100. Kommunens samlade resultat var följande:

Delindex	Resultat
Motivation	82
Ledarskap	80
Styrning	82
Totalindex	81

Källa: Bollnäs kommun

2.2.2. Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som delvis uppfyllt.

Bedömningen baserar vi på att Bollnäs kommun idag inte har uppsatta mål som berör sjukfrånvaron. Däremot ser vi det som positivt att det genomförs flera aktiviteter och åtgärder som kan bidra till att minska sjukfrånvaron i kommunen, exempelvis friskvårdsbidrag, införande av SAM-kalendern och tillsättande av ett rehabteam.

2.3. Omvärldsbevakning avseende sjukfrånvaro

Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro, t ex jämförelse med grannkommuner och efterfrågas goda exempel?

2.3.1. Iakttagelser

Personalstatistik

Lag (1997:614) om kommunal redovisning gör gällande att förvaltningsberättelsen ska innehålla upplysningar om de anställdas sjukfrånvaro under året, angiven i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Därutöver ska uppgift också lämnas om andelen sjukfrånvaro längre än 60 dagar, sjukfrånvaro för kvinnor respektive män samt för åldersspannen <29 år, 30-49 år samt >50 år. Då kommunerna enligt lag har att redovisa sjukfrånvaron på likartat sätt finns förutsättningar för viss jämförelse kommuner emellan.

Det framkommer i intervjuer att man hittills inte haft ett kvalitetssäkrat sätt att arbeta med statistik avseende sjukfrånvaro. Detta uppges vara en av bakgrunderna till de tidigare nämnda riktlinjerna för personalstatistik som vid granskningstillfället håller på att tas fram. Syftet med dessa är att man på detta sätt ska säkra användandet av enhetliga mått och fastställda tillfällen för när statistik tas fram.

Ansvaret att ta fram personalstatistik för Bollnäs kommun åligger personalkontoret. I de utkast av riktlinjer och rutiner för personalstatistik som vi i granskningen tagit del av framgår att dessa dokument bland annat kommer att reglera vilken statistik som ska tas ut samt när under året detta ska ske.

Omvärldsbevakning

Personalcheferna i Gävleborgs läns respektive kommuner träffas fyra gånger per år. Olika teman diskuteras under dessa träffar varav sjukfrånvaro är ett. Utöver detta samarbete finns även ett HR-nätverk där HR-konsulter från respektive kommun träffas cirka en gång per termin. Även under dessa träffar avhandlas olika teman inom personalområdet.

Vi har i granskningen tagit del av ett underlag med sjukfrånvarostatistik (total sjukfrånvaro respektive långtidssjukfrånvaro) avseende år 2014, 2015 och 2016 för respektive kommun i Gävleborg. Vid intervjuer framkommer att Bollnäs kommun utifrån detta tittat hur man ligger till i jämförelse med kommunerna i länet, men att någon analys av siffrorna eller de bakomliggande orsakerna inte genomförts. Sådan jämförelse sker heller ej systematiskt.

I granskningen framkommer att representanter från personalkontoret i Bollnäs kommun varit på studiebesök i Torsby för omvärldsbevakning och inspiration på området sjukfrånvaro, rehabilitering och förebyggande arbete. Resultatet uppges bland annat ha utmynnat i de tidigare nämnda förebyggande grupperna, vilka planeras starta under våren 2018. Bollnäs kommun planerar framgent att i högre grad involvera cheferna i processen kring arbetsmiljö, då samverkan och engagemang på samtliga nivåer inom organisationen framhålls utgöra grunden i Torsbymodellen, vilken man valt att inspireras av.

Under hösten 2017 deltog flera HR-konsulter och chefer inom kommunen vid en arbetsgivarkonferens som anordnades av Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen rörande arbete för att minska sjukfrånvaro. Rehabteamet deltar även vid utbildningsdagar kring sjukfrånvaro.

Vid intervjuer framkommer att kommunstyrelsens omvärldsbevakning på sjukfrånvaroområdet främst består i att jämföra Bollnäs med riket.

2.3.2. Bedömning

Vår bedömning är att kontrollmålet delvis är uppfyllt.

Vi baserar vår bedömning på att det sker en viss omvärldsbevakning genom exempelvis personalkontorets studiebesök i Torsby och att personalcheferna i Gävleborgs län träffas och diskuterar sjukfrånvaro. Däremot har inte det inte funnits ett kvalitetssäkrat sätt att ta fram och presentera sjukfrånvarostatistik i kommunen.

2.4. Kommunövergripande analyser av orsakerna till den ökande sjukfrånvaron

Har kommunstyrelsen genomfört någon kommunövergripande analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron?

2.4.1. Iakttagelser

Vid intervjuer framkommer att det hittills funnits brister i kommunövergripande analyser av orsakerna till sjukfrånvarons utveckling. Årsredovisningen ska innehålla en övergripande analys utifrån det som respektive nämnd rapporterar. Dock uppges dessa rapporters innehåll ha varierat från nämnd till nämnd vilket man menar gjort att analyserna tenderat att bli bristfälliga.

På personalenheten pågår ett arbete med att ta fram kommunövergripande rutiner för personalstatistik. I det utkast vi i granskningen tagit del av framgår att rutinerna bland annat innehåller stödfrågor av analyserande karaktär, exempelvis vad som ligger bakom

ökad/minskad/oförändrad sjukfrånvaro i olika perioder samt vad det är som gör att vissa medarbetare inte har någon sjukfrånvaro alls.

De intervjuade framhåller en samstämmig bild om att kommunen följer sjukfrånvarotalen men att ingen analys av orsakerna till frånvaron genomförts. De intervjuade betonar att det är väsentligt att minska kommunens sjukfrånvarotal, både ur ett mänskligt och ekonomiskt perspektiv.

2.4.2. Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som inte uppfyllt. Detta grundar vi på att Bollnäs kommun vid granskningstillfället ej genomfört någon övergripande analys av orsakerna till den ökande sjukfrånvaron.

Vi ser positivt på att det inom kommunen pågår ett arbete med att ta fram rutiner för personalstatistik, där stödfrågor av analyserande karaktär ingår. Dessa kan bidra till förutsättningar för enhetliga och systematiska analyser av orsakerna till sjukfrånvaron och ökning/minskning av denna.

2.5. Kommunstyrelsens åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Har kommunstyrelsen vidtagit åtgärder på kommunövergripande nivå i syfte att minska sjukfrånvaron i kommunen?

2.5.1. Iakttagelser

Att centralisera personalkontoret var ett politiskt beslut som uppges ha fattats mot bakgrund av att det fanns stora variationer mellan förvaltningarna avseende arbetet med personalfrågor. Centraliseringens syfte var bland annat att säkerställa en likvärdig HR-funktion för hela kommunen och öka sannolikheten för ett enhetligt, kommunövergripande arbete i dessa frågor.

Kommunstyrelsen följer sjukfrånvaron genom delårsrapport och årsredovisning. En gång per år uppges personalchefen redovisa personalaktuella frågor, som en del i kommunstyrelsens uppsiktsplikt. Vi har i protokoll från kommunstyrelsens sammanträden under 2016 och perioden januari-september 2017 inte kunnat finna dokumentation om att kommunstyrelsen mottagit sådan information.

Vid intervju uttrycks att nämndernas rapportering till kommunstyrelsen avseende sjukfrånvaro skulle kunna utvecklas. Detta mot bakgrund av att man ser det som en viktig kompetensförsörjningsfråga och att man vill bli uppfattad som en attraktiv arbetsgivare som medarbetarna trivs hos. Man framhåller att orsakerna till sjukfrånvaron behöver vara kända så att man utifrån det kan göra ett arbete kring analys av vilka åtgärder som krävs för att uppnå detta.

En gång per månad genomförs ordförandeträffar där nämndsordföranden, vice nämndsordföranden samt förvaltningschefer deltar. Enligt uppgifter som framkommer vid intervjuer skulle detta kunna vara ett forum att diskutera bland annat sjukfrånvaro. Detta har dock vid granskningstillfället ännu inte varit ett tema vid dessa träffar.

Kommunen har fattat beslut om att ge medarbetarna möjlighet att semesterväxla, det vill säga att byta semesterersättningen mot ett visst antal lediga dagar. Man uppskattar att cirka 100-150 anställda hittills valt att semesterväxla. Möjligheten att välja ledig tid istället för semesterersättning ses som ett sätt att bli mer attraktiv som arbetsgivare och som en faktor som kan påverka sjukfrånvaron på så sätt att den enskilde får mer tid till återhämtning.

Vid intervjuer framhålls att antalet underställda per chef har varit i fokus i budgetarbetet. Man menar att möjligheten att arbeta långsiktigt förutsätter att respektive chef har en hanterlig storlek på arbetsgruppen. I dagsläget skiljer förutsättningarna mycket åt mellan förvaltningarna och till viss del även inom förvaltningarna.

2.5.2. Bedömning

Vår bedömning är att kontrollmålet inte är uppfyllt.

Vid granskningen framkom att kommunstyrelsen inte i tillräcklig omfattning vidtagit åtgärder för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Åtgärder avseende att minska sjukfrånvaron beslutas till stor del på tjänstemannanivå.

2.6. Nämnds-specifika analyser av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron

Har barn- och utbildningsnämnden respektive socialnämnden genomfört en analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron inom den egna nämndens verksamhetsområde?

2.6.1. Iakttagelser

Barn- och utbildningsnämnden

I Bollnäs kommuns årsredovisning för 2016 framgår, avseende sjukfrånvaro, att ett arbete med fördjupad analys och åtgärder på förvaltningsnivå inleddes i slutet av året. Vid intervjuer framkommer att arbetet resulterade i den hälsoplan som antogs av nämnden i november 2017 och som redogörs för under punkt 2.7.1. Där presenteras bland annat statistik över frisknärvaro – alltså hur stor andel som inte varit sjukskrivna alls under en given tidsperiod.

Vid intervjuer framkommer att sjukfrånvaron inom förskoleverksamheten är omfattande. Till viss del förklaras sjukfrånvaron av smittspridning bland barn samtidigt som man framhåller att långtidsfrånvaron sannolikt inte kan sägas bero uteslutande på detta. I dagsläget uppges ovanstående dock grundas på antaganden snarare än konkret fakta.

I Bollnäs kommuns delårsrapport för 2017 framgår att den totala sjukfrånvaron har minskat i förhållande till fjolårets motsvarande period. Dock har andelen långtidsfrånvaro ökat. Man anser det ännu vara för tidigt att bedöma huruvida rehabteamets förtydliganden av tidiga insatser påverkat sjukfrånvaron. Kartläggning och analyser för bakomliggande orsaker och mönster ska enligt delårsrapporten komma att ske. Av intervjuer framkommer att någon systematisk och strukturerad analys av orsakerna till sjukfrånvaron inom förvaltningen vid granskningstillfället ännu ej genomförts.

Socialnämnden

Socialnämnden konstaterar i delårsrapporten för 2017 att sjukfrånvaron varit hög under årets första månader.

Nämnden följer månatligen sjukskrivningsstatistik som, enligt intervjusvar, presenteras skriftlig i ekonomiredovisningen. Vi noterar att socialnämnden vid sammanträde 2017-05-10 förklarar sig informerad om förvaltningens sjukfrånvaro för år 2016; över tid samt sjukfrånvarolängd. Redovisning skedde dessutom per verksamhet och diagnos. Det framgår inte av protokollet att någon analys av bakomliggande orsaker till frånvaron gjorts.

Vid intervjuer framkommer att socialnämnden inte har något strukturerat sätt att arbeta med analyser kring sjukfrånvaron. Det uttrycks en förhoppning om att förutsättningarna för detta blir bättre när SAM-kalendern läggs in i Stratsys, detta bland annat utifrån att det blir tydligt om och hur respektive chef arbetar med arbetsmiljöfrågorna.

2.6.2. Bedömning

Vår bedömning är att kontrollmålet inte är uppfyllt.

Vid granskningen framkom att socialnämnden respektive barn- och utbildningsnämnden följer sjukfrånvarotalen men att inga förvaltningsövergripande analyser av orsakerna till sjukfrånvaron genomförts.

2.7. Nämnds specifika åtgärder för att minska sjukfrånvaron inom den egna verksamheten

Har barn- och utbildningsnämnden respektive socialnämnden vidtagit tillräckliga åtgärder inom den egna nämndens verksamhetsområde i syfte att minska sjukfrånvaron?

2.7.1. Iakttagelser

Barn- och utbildningsnämnden

I kommunens årsredovisning för 2016 framgår att arbete inom en rad strategiska utvecklingsområden inletts inom Barn- och utbildningsnämnden. Detta innefattar bland annat arbetsmiljöinsatser, lönebildning, kompetensutvecklingsinsatser samt åtgärder för minskade barngrupper. Flera av dessa områden är direkt kopplade till statsbidrag. Vid intervjuer framkommer att ovanstående arbete kring arbetsmiljöinsatser har lett till framtagandet av den hälsoplan som redogörs för nedan.

Barn- och utbildningsförvaltningens hälsoplan

Barn- och utbildningsnämnden antog i november 2017 en hälsoplan för förvaltningen. Hälsoplanen omfattar nämndens samtliga verksamheter och innehåller bland annat beskrivning av mål och önskat läge, nuläge, utvecklingsområden, prioriteringar 2018-2019, uppföljning av genomförande samt resultat och utvärdering.

I hälsoplanen framgår bland annat att förvaltningens ambition är att förebygga sjukfrånvaro genom att identifiera och implementera främjande faktorer i verksamheten. Andelen medarbetare som är sjukskrivna ska minska generellt, såväl korttids- som långtidssjukskrivningar. Insatser, uppföljning och resultat ska redovisas och goda exempel spridas i verksamheten. Medarbetarnas delaktighet, såväl informellt som formellt ska känneteckna arbetet.

Utöver ovanstående framgår vidare i hälsoplanen att chefer inom barn- och utbildningsförvaltningen under våren 2017 utbildats i metod och systematik kring rehabiliteringsprocesser. Stödet från personalkontoret har utvecklats för att ge cheferna bättre förutsättningar i rehabiliteringsarbetet. Utöver detta har utbildningsfokus även legat på att förbättra förmågan att se bakomliggande orsaker till sjukskrivningar samt fånga tidiga signaler i arbetsmiljöfrågor, i syfte att förebygga sjukfrånvaro.

Syftet med hälsoplanen är att samla insatser, resultat och utvärdering på området i en struktur som kännetecknar ett systematiskt förbättringsarbete.

Hälsoplanen revideras, fastställs och utvärderas av nämnden i samband med delårsprognos och bokslut.

Socialnämnden

Inom hemtjänstområdet, som i dagsläget har en sjukfrånvaro på cirka 12 %, har fokus lagts på ökad frisknärvaro genom ökad delaktighet och mindre personalgrupper.

Delar av äldreomsorgen ingår i ett forskningsprojekt kallat STAMINA med Uppsala Universitet. Syftet med projektet är att stödja implementering av strukturerade system för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt årsredovisningen för 2016 noterar socialnämnden under 2016 års sista månader en minskning av sjukfrånvaron om cirka 2 % inom äldreomsorgen. Man menar att det är för tidigt att dra några konkreta slutsatser kring detta men förhoppningen är att detta är en effekt av hemtjänstens utvecklingsarbete som bland annat består i utökning av enhetschefer och således minskade personalgrupper samt deltagande i ovanstående projekt.

Socialnämnden har under 2017 fattat beslut om att sänka kravet på nyttjandegrad inom hemtjänsten. Detta mot bakgrund av att uträkningar visat att det tidigare kravet på nyttjandegrad om 70 % skulle innebära att personalen måste jobba cirka 120 % för att uppnå kravet, vilket identifierades som en riskfaktor i fråga om sjukskrivning. Vi noterar i protokoll från socialnämndens sammanträde 2017-04-12 att nämnden fattat beslut om att justera den genomsnittliga nyttjandegraden till 60 %.

Vid intervjuer betonas vikten av chefers möjlighet och förmåga att upptäcka tidiga signaler på ohälsa. Ett högt antal underställda medarbetare menar man försvårar detta. I delårsrapporten för 2017 framgår att flera chefer inom socialförvaltningen uttryckt en känsla av otillräcklighet, vilket ses som ett betydande arbetsmiljöproblem som även påverkar underställd personal. Försök att minska antalet medarbetare per chef har gjorts bland annat inom äldreomsorgen. I årsredovisningen för 2016 framgår att hemtjänsten utökas med fler enhetschefer då dessa behöver vara mer delaktiga i planeringen än vad som tidigare varit möjligt. Utökningen sker på bekostnad av administrativt stöd.

Enligt vad som framkommer vid intervjuer har socialnämnden drivit frågan om återinförandet av grupper för exempelvis stresshantering i företagshälsovårdens regi. Se mer om detta under punkt 2.2.1.

2.7.2. Bedömning

Vår bedömning är att kontrollmålet inte är uppfyllt.

Vi ser positivt på att iakttagelser såsom kopplingen mellan verkningsgrad och risk för sjukfrånvaro har gjorts och att socialnämnden mot bakgrund av detta vidtagit åtgärder genom att sänka kravet på verkningsgrad i syfte att minska risken för sjukfrånvaro. Men också att barn- och utbildningsnämnden nyligen antagit en hälsoplan med ambition att förebygga sjukfrånvaron i verksamheten. Vi bedömer däremot att åtgärderna inte är tillräckliga för att minska den höga sjukfrånvaron som finns inom förvaltningarna.

2017-12-19

Uppdragsledare
Micaela Hedin

Projektledare
Linnea Grönvold