

Revisorerna i Nordanstigs kommun

Nordanstigs kommun
Kommunstyrelsen

För kännedom: Kommunfullmäktiges
presidium

2019-03-13

Revisionsrapport ”Granskning av sjukfrånvaro”

Revisionen har via KPMG genomfört en granskning inom ovanstående område.

Revisionen hemställer om att kommunstyrelsen lämnar synpunkter avseende de rekommendationer och förslag som lyfts fram i rapporten, företrädesvis de som framgår av rapportens sammanfattning.

Revisionen emotser svar senast den 20 juni 2019.

För Nordanstigs kommuns revisorer

Lars-Erik Trapp
Ordförande



Granskning av sjukfrånvaro

Rapport

Nordanstigs kommun

KPMG AB

2019-03-13

Antal sidor 10



Nordanstigs kommun
Granskning av sjukfrånvaro

2019-03-13

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
3	Resultat av granskningen	4
3.1	Statistik över sjukfrånvaro	4
3.2	Åtgärder för att förebygga sjukfrånvaro	5
3.3	Åtgärder för att minska sjukfrånvaro	6
4	Slutsats och rekommendationer	8
4.1	Svar på revisionsfrågorna	8
4.2	Rekommendationer	8

1 Sammanfattning

Vi har av Nordanstigs kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete kring sjukfrånvaro. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Granskningen syftar till att övergripande bedöma om kommunens åtgärder för att förebygga och minska sjukfrånvaro är ändamålsenliga och tillräckliga.

Statistik över sjukfrånvaro visar bland annat att den totala sjukfrånvaron för år 2018 är på samma nivå som föregående två år (8 procent), men att korttidsfrånvarons andel av total sjukfrånvaro ökat.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunen har ändamålsenliga åtgärder, men att analys- och uppföljningsarbetet behöver utvecklas och följsamheten till fastställda rutiner och arbetssätt säkerställas.

Statistik över sjukfrånvaro tas fram regelbundet och frekvent på såväl total nivå som per verksamhetsområde. I viss grad sker kommentarer på total nivå och verksamhetsnivå. Vi bedömer dock att det saknas närmare analys över utvecklingen av sjukfrånvaro, vilka effekter det medför liksom orsaker till förändringar i sjukfrånvaro kommunövergripande och per verksamhetsområde.

Vi bedömer att det finns såväl ett antal förebyggande åtgärder som åtgärder vid sjukfrånvaro som erbjuds och är tillgängliga. Det finns även dokumenterade riktlinjer i form av rutiner och stödjande verktyg. Dock bedömer vi att det finns en stor osäkerhet om följsamheten till dessa rutiner och arbetssätt, och att det är något som behöver säkerställas.

Vi bedömer att det i huvudsak saknas uppföljning av effekter av de åtgärder som vidtas. Vi bedömer att det i huvudsak saknas uppföljning av effekter. Vi anser därför att erfarenheter och resultatbedömningar bör sammanställas av genomförda insatser via företagshälsan.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Regelbundet analysera utvecklingen av sjukfrånvaro.
- Säkerställa följsamhet till rutiner och arbetssätt gällande hantering av sjukfrånvaro.
- Årligen följa upp och bedöma resultatet av genomförda insatser via företagshälsan.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Nordanstigs kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete kring sjukfrånvaro. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Sjukfrånvaro är kostsam både för den enskilde och för kommunen som arbetsgivare. Hög sjukfrånvaro bidrar också till att försvåra den kommunala verksamhetens behov av kompetensförsörjning. Det är därför viktigt att kommunen arbetar med att förebygga sjukfrånvaro, t.ex. genom god arbetsmiljö, och arbetar med att få tillbaka sjukskrivna i arbete.

Revisorerna bedömer att det finns en risk att tillräckliga åtgärder inte vidtas för att förebygga och minska sjukfrånvaron.

Med anledning av ovanstående drar kommunens revisorer slutsatsen i sin riskanalys, att kommunens arbete avseende sjukfrånvaro behöver granskas.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen syftar till att övergripande bedöma om kommunens åtgärder för att förebygga och minska sjukfrånvaro är ändamålsenliga och tillräckliga.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Följs statistik över sjukfrånvaro upp och analyseras?
- Vidtas åtgärder för att förebygga och minska sjukfrånvaron?
- Görs uppföljning av vilka effekter som vidtagna åtgärder resulterat i?

Granskningen avgränsas till år 2018.

Granskningen avser kommunstyrelsen.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier
- Intervjuer med personalchef och HR-specialist

Rapporten är faktakontrollerad av Maritta Rudh, personalchef.

3 Resultat av granskningen

3.1 Statistik över sjukfrånvaro

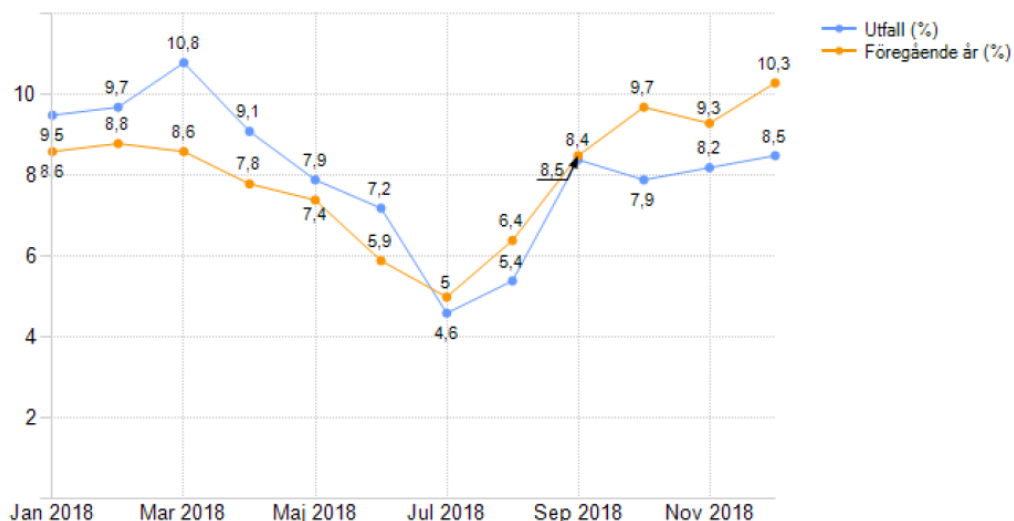
I delårsrapport samt årsredovisning redovisas statistik över sjukfrånvaro enligt gällande regler för följande nyckeltal:

- Total sjukfrånvaro
- Korttids- och långtidsfrånvaro (< 59 dagar resp > 60 dagar)
- Sjukfrånvaro för kvinnor och män
- Sjukfrånvaro fördelad per åldersgrupp (-29 år, 30-49 år, 50- år)

Samtliga nyckeltal redovisas även uppdelat per verksamhetsområde (sex st), samt för föregående år. Siffrorna visar bland annat att den totala sjukfrånvaron för år 2018 är på samma nivå som föregående två år (8 procent), men att korttidsfrånvarons andel av total sjukfrånvaro ökat. Någon närmare analys av orsaker eller effekter redovisas inte.

Månadsvis rapportering sker till kommunstyrelsen, då total sjukfrånvaro redovisas. Utvecklingen kommenteras i text under rubriken Analys. Se figur nedan.

Sjukfrånvaro per månad



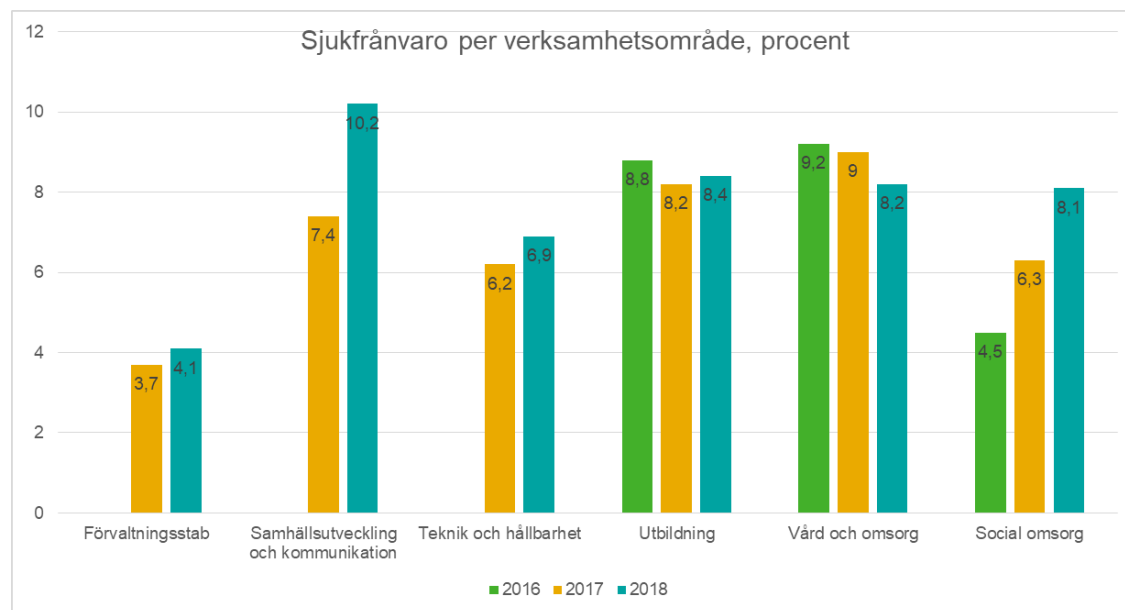
Analys

Sjukfrånvaron i november är 8,2%, en ökning med 0,3 procent sedan föregående månad och en minskning mot november föregående år med 1,1%. Av den totala sjukfrånvaron är långtidsfrånvaron (60 dgr) 29,3%, i oktober var den 32,0%. Sjukfrånvarotiden är 9018 timmar och ordinarie arbetstid är 110040 timmar.

Enligt intervjuade planeras för att utskotten framöver ska få motsvarande redovisat på verksamhetsnivå. Verksamhetscheferna får idag denna information, och ska även göra en analys av utfallet som ska dokumenteras. På övergripande nivå ska

personalenheten göra motsvarande analys. Av det material vi tagit del av saknas analys.

I figuren nedan visas utvecklingen över tid av sjukfrånvaro per verksamhetsområde.¹



Personalenheten får enligt intervjuade även kontinuerligt statistik från Försäkringskassan, och har även regelbundna träffar med kontaktperson från Försäkringskassan.

Enhetschefer har tillgång till personalstatistik direkt via systemstöd som de kan ta fram själva eller med hjälp av personalenheten. Enligt intervjuade förekommer dock sällan förfrågningar till personalenheten. Via personalenheten skickas information ut månadsvis till berörda chefer om en medarbetare har mer än sex dagar/tillfällen med sjukfrånvaro den senaste 12-månadersperioden. Gällande långtidssjukskrivna skickas information ett par gånger per år till berörd chef.

Enligt intervjuade sker även träffar mellan enhetschef och personalenheten, där sjukfrånvaron inom enheten går igenom och åtgärder diskuteras. Oftast sker detta på initiativ av personalenheten, men det förekommer även att enhetschef tar kontakt.

3.2 Åtgärder för att förebygga sjukfrånvaro

Arbetsgivaren har en viktig roll i att förebygga sjukfrånvaro, genom att vidta eller erbjuda åtgärder för att sjukfrånvaro inte ska uppstå.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i detta. För närvarande håller strukturen på att inarbetas i systemstöd (Stratsys), för att stödja och underlätta arbetet. Det innebär bland annat att den medarbetarundersökning som görs vartannat år samt

¹ För år 2016 redovisades de tre verksamhetsområdena förvaltningsstab, samhällsutveckling och kommunikation samt teknik och hållbarhet gemensamt under området kommunledningskontor, med totalt 5,2 procent sjukfrånvaro år 2016.

annat underlag som t.ex. skyddsronder, ska analyseras och dokumenteras. Utifrån riskbedömning planeras åtgärder som ska redovisas och följas upp. Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud genomförs årligen enligt ett rullande schema

Till samtliga medarbetare erbjuds samtalsstöd, dels via företagshälsan (Alert) och dels via Falck Healthcare. Medarbetare har möjlighet att på egen hand kontakta Alert Företagshälsa för arbetsrelaterade frågeställningar upp till tre tillfällen under avtalsperioden utan återkoppling till ansvarig chef. Utöver detta kan olika former av insatser för medarbetare planeras med chef. Återrapportering görs från Alert varje månad om vilka professioner som har använts i fakturaunderlaget till Personalenheten. Liknande samtalsstöd erbjuds även specifikt till chefer i dess roll som chef. Via personalstöd Falck Healthcare har medarbetare möjlighet till samtalsstöd via telefon dygnet runt för vägledning vid psykosociala, privatjuridiska och ekonomiska frågeställningar. Återrapportering sker från Falck Healthcare över användandet av tjänsten. Nyttjandegraden är dock enligt intervjuade låg.

Ett årligt friskvårdsbidrag på 1 000 kr erbjuds samtliga tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare med månadslön. Enligt intervjuade har nyttjandegraden ökat, men bedöms ändå som låg. Totalt nyttjade drygt 60 procent av berörda medarbetare hela eller delar av friskvårdsbidraget. Vidare finns personalklubben NordAktiv, som ger tillgång till subventionerade aktiviteter etc.

I medarbetarundersökningen år 2018 uppgav 92 procent av de svarande att friskvårdspengen är en mycket bra eller bra personalförmån. Avseende personalklubben uppgav 66 procent att det är en mycket bra eller bra förmån, och för personalstöd via Falck Healthcare 44 procent.

Enligt intervjuade sker dock ingen närmare uppföljning eller bedömning av effekter. En möjlig förklaring som anges är att de förebyggande åtgärderna ses som allmänt beprövade.

3.3 Åtgärder för att minska sjukfrånvaro

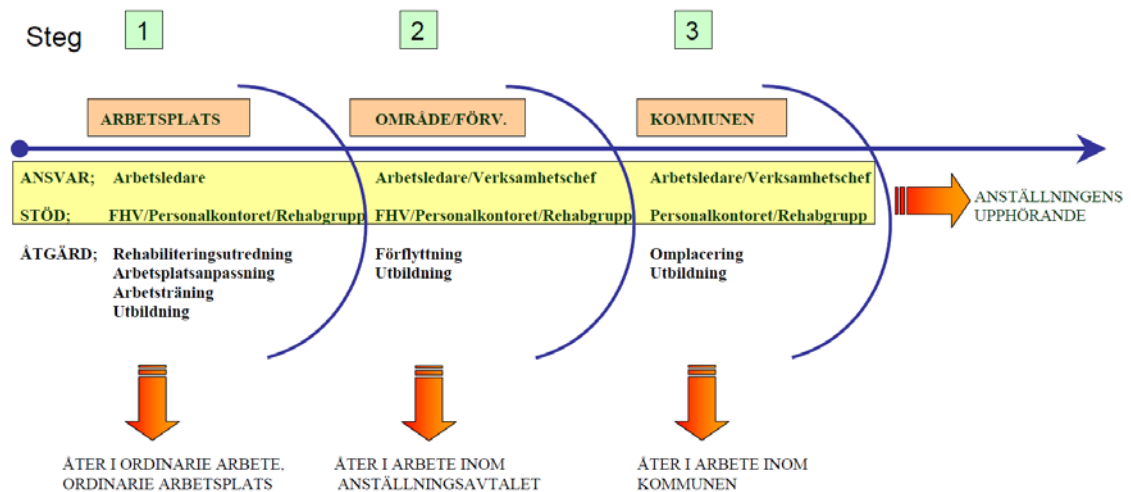
Arbetsgivaren har en viktig roll för att minimera sjukfrånvarotiden för de medarbetare som har sjukfrånvaro. Detta kan ske genom bland annat tydliga och kända rutiner och åtgärder för såväl medarbetare som chefer.

För medarbetare finns bland annat en folder som ger information om hur processen ser ut, vilka steg som kan bli aktuella och vem som ansvarar för vad.

Det finns även en "Rehab-handbok", som finns tillgänglig via intranätet. Där finns såväl flödesscheman som rutiner, checklistor och mallar för dokumentation. Enligt intervjuade pågår för närvarande en uppdatering av innehållet. Därutöver har cheferna tillgång till en digital chefshandbok.

Figuren nedan visar det övergripande flödesschemat vid rehabilitering.

FLÖDESSCHEMA VID REHABILITERINGS OCH OMLACERINGS BEHOV



Under processens gång används flera olika verktyg. Ett exempel är för medarbetare som har mer än sex dagar/tillfällen med sjukfrånvaro den senaste 12-månadersperioden. Då ska KOF-metoden² användas, som är ett strukturerat samtal mellan medarbetaren och chefen där en deltagande person från företagshälsovården förbereder mötet, leder samtalet, dokumenterar och sammanfattar. Utifrån detta skapas en handlingsplan med lämpliga åtgärder. Enligt intervjuade sker dock ingen uppföljning på att detta faktiskt genomförs. Detta gäller även övriga rutiner, t.ex. avseende chefen/arbetsledarens kontakter med den sjukskrivne och att dokumentation sker kontinuerligt.

Det förekommer också insatser på gruppnivå via och kan exempelvis handla om konflikthantering eller teamutveckling. Detta sker på ansvarig chefs initiativ, och ibland i samråd med personalenheten.

Utbildning av chefer sker vid nyanställning, då de får en introduktion av personalenheten. I april kommer en utbildningsdag i rehabilitering för samtliga chefer att genomföras i samarbete med Försäkringskassan och företagshälsovården. Företagshälsovården anordnar normalt två gånger per termin frivilliga frukostseminarium för chefer med olika teman, t.ex. det svåra samtalet och droger. Därutöver sker som tidigare nämnts arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Personalenheten har månadsvis en övergripande uppföljning med företagshälsovården, avseende insatser på individ- och gruppnivå. Enligt intervjuade sker dock ingen närmare uppföljning eller bedömning av effekter som insatserna resulterar i. Respektive beställande chef får dock alltid återkoppling/uppföljning på de insatser som görs inom deras verksamhetsområde/arbetsplats

Kommunen har även en rehabgrupp som träffas ca fyra gånger per år. I gruppen ingår personalchef, HR-specialist, lönehandläggare och verksamhetschefer. Innehållet har

² Krav- och funktionsschema.

varierat över tid, men enligt intervjuade är tanken framåt att det i huvudsak ska handla om övergripande frågor och analyser. Vidare kan nämnas att HR-specialisten ingår i ett rehanätverk tillsammans med övriga kommuner i Gävleborg.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning är att kommunen har ändamålsenliga åtgärder, men att analys- och uppföljningsarbetet behöver utvecklas och följsamheten till fastställda rutiner och arbetssätt säkerställas.

4.1 Svar på revisionsfrågorna

— Följs statistik över sjukfrånvaro upp och analyseras?

Statistik över sjukfrånvaro tas fram regelbundet och frekvent på såväl total nivå som per verksamhetsområde. I viss grad sker kommentarer på total nivå och verksamhetsnivå. Vi bedömer dock att det saknas närmare analys över utvecklingen av sjukfrånvaro, vilka effekter det medför liksom orsaker till förändringar i sjukfrånvaro kommunövergripande och per verksamhetsområde.

— Vidtas åtgärder för att förebygga och minska sjukfrånvaron?

Vi bedömer att det finns såväl ett antal förebyggande åtgärder som åtgärder vid sjukfrånvaro som erbjuds och är tillgängliga. Det finns även dokumenterade riktlinjer i form av rutiner och stödjande verktyg. Dock bedömer vi att det finns en stor osäkerhet om följsamheten till dessa rutiner och arbetssätt, och att det är något som behöver säkerställas.

— Görs uppföljning av vilka effekter som vidtagna åtgärder resulterat i?

Vi bedömer att det i huvudsak saknas uppföljning av effekter av de åtgärder som vidtas. Vi anser att det i alla fall bör sammanställas erfarenheter och resultatbedömningar av genomförda insatser via företagshälsan, som grund för fortsatt utveckling.

4.2 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Regelbundet analysera utvecklingen av sjukfrånvaro.
- Säkerställa följsamhet till rutiner och arbetssätt gällande hantering av sjukfrånvaro.
- Årligen följa upp och bedöma resultatet av genomförda insatser via företagshälsan.



Nordanstigs kommun
Granskning av sjukfrånvaro

2019-03-13

Datum som ovan
KPMG AB

Mikael Lindberg
Kommunal revisor

Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.