

HALLSBERGS KOMMUN
Kommunstyrelseförvaltningen
ANKOM

2019 -01- 11

Diariernr/Löpnr

Revisionsrapport

Granskning av sjukfrån- varo och rehabilitering

Hallsbergs kommun

Johan Sjöberg
Marcus Alustrand

Januari 2018

Innehåll

| | |
|---|----------|
| Sammanfattning | 2 |
| 1. Inledning | 4 |
| 1.1. Bakgrund | 4 |
| 1.2. Syfte och Revisionsfråga..... | 4 |
| 1.3. Revisionskriterier | 4 |
| 1.4. Kontrollmål | 4 |
| 1.5. Avgränsning..... | 5 |
| 1.6. Metod..... | 5 |
| 2. Granskningsresultat | 6 |
| 2.1. Det finns uppdaterad policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete..... | 6 |
| 2.2. Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaron..... | 8 |
| 2.3. Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron | 9 |
| 2.4. Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal | 11 |
| 2.5. Det sker återrapportering till ansvarig nämnd | 12 |

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av Hallsbergs kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Granskningen avgränsas till kommunstyrelsens övergripande ansvar för kommunen som helhet, dess ansvar för sin egen förvaltning, samt två av kommunens nämnder (bildningsnämnden, social- och arbetsmarknadsnämnden). Inom ramen för granskningen har dokumentstudier samt intervjuer genomförts.

Granskningen syftade till att besvara följande revisionsfråga:

- *Bedriver kommunstyrelsen och nämnder ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron?*

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelse och nämnder delvis bedriver ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron.

Den samlade revisionella bedömningen grundar sig på följande bedömningar av granskningens kontrollmål.

| Kontrollmål | Kommentar |
|---|--|
| Det finns uppdaterade policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet | <p>Delvis uppfyllt.</p> <p>Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga. Dock kan styrelsens ansvar som anställningsmyndighet förtydligas.</p> <p>Vi bedömer att kommunen delvis har uppdaterade policies, rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet. Det pågår vid tiden för granskningen en översyn av dokumentationen.</p> |
| Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaron | <p>Delvis uppfyllt.</p> <p>Vi bedömer att det finns en varierad struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaro mellan enheter, kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro enligt vad lagen kräver. Vi bedömer att analys sker på övergripande nivå, även om denna är kortfattad. Dock bedömer vi att det inte sker en tillräcklig strukturerad analys av kartläggningen på enhets, verksamhets eller förvaltningsnivå. Vi noterar att utredning av orsaker till sjukfrånvaro i utvalda verksamheter med hög sjukfrånvaro har genomförts.</p> |
| Åtgärder vidtas för att | Uppfyllt. |

| | |
|---|---|
| minska sjukfrånvaron | Vi bedömer att insatser vidtagits både på strukturell nivå och med förebyggande arbete riktade mot grupp och individuell nivå för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Kommunen har ett fungerande samarbete med företagshälsovården och använder sig av denna i såväl förebyggande och reaktivt syfte. |
| Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal | Uppfyllt. Vi bedömer att kommunen har en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal. Vi bedömer att det finns stödjande strukturer och uppdaterade riktlinjer även om riktlinjerna ytterligare kan implementeras i verksamheten. |
| Det sker återrapportering till kommunstyrelsen | Delvis uppfyllt. Vi bedömer att återrapportering till kommunstyrelsen och bildningsnämnden sker främst i form av delårs- och årsredovisning. Det bedöms finnas ett behov att stärka rapportering av såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet i allmänhet som sjukfrånvaro i synnerhet. |

Rekommendationer

Mot bakgrund av granskningsresultatet lämnar vi följande rekommendationer:

- Att kommunstyrelsens ansvar som anställningsmyndighet för hela kommunen kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet förtydligas i styrande dokument.
- Kommunen fortsätter sin översyn av kommunens policys, rutiner och riktlinjer inom området.
- Överväga möjligheter till ett digitalt systemstöd för hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Inom kommuner bedrivs många personalintensiva verksamheter där bristande arbetsmiljö och sjukfrånvaro hos personal kan orsaka omfattande problem i organisationen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till bättre arbetsmiljö, färre sjukskrivningar samt en ökad effektivitet och produktivitet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en investering i nuet som samtidigt påverkar arbetsförhållandena på lång sikt.

Ökande sjukfrånvaro bland kommunalt anställda är en trend som har observerats nationellt de senaste åren. I den offentliga statistiken framgår att sjukfrånvaron bland kommunens anställda har ökat under de senaste åren och uppgår år 2017 till 6,58 %.

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen ett långtgående ansvar för arbetsmiljön och det övergripande ansvaret för den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ett bra ledarskap och en väl fungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Chefer och arbetsledare måste också känna till vilka resurser som finns internt och samarbetet med andra parter som företagshälsovård och Försäkringskassan behöver fungera.

I riskanalysen för 2018 har revisorerna identifierat ett behov av en granskning av kommunens arbete för att minska sjukfrånvaron i kommunen samt arbetet med rehabilitering av långtidssjuka.

1.2. Syfte och Revisionsfråga

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

- Bedriver kommunstyrelsen ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron?

1.3. Revisionskriterier

- Kommunallagen
- Arbetsmiljölagen och styrande föreskrifter från Arbetsmiljöverket
- Kommunens egna styrande och stödjande dokument inom området

1.4. Kontrollmål

- Det finns uppdaterade policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaro
- Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron

- Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal
- Det sker åiterrapportering till kommunstyrelsen

1.5. Avgränsning

Granskningen avgränsades till att studera arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet på kommunövergripande nivå samt inom bildnings- och social och arbetsmarknadsnämnden.

1.6. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av styrande och stödjande dokument inklusive analys av statistik samt övrig relevant rapportering.

Intervjuer genomfördes med personalchef, tre verksamhetsansvariga chefer inom socialförvaltningen samt fyra verksamhetsansvariga chefer inom bildningsförvaltningen.

Rapporten har varit föremål för faktakontroll av verksamheten.

2. Granskningsresultat

2.1. Det finns uppdaterad policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete

Iakttagelser

Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen

Enligt reglemente för kommunstyrelsen (utan år) utövar kommunstyrelsen befogenheter som kommunens arbetsgivare.

Enligt kommunstyrelsens delegationsordning (daterad 2015-09-02) delegeras kommunens arbetsmiljöuppgifter till respektive chef.

Enligt intervju är kommunstyrelsen anställningsmyndighet. Detta delegeras inte till nämnderna. Vi noterar att detta inte tydligt framgår av kommunstyrelsens eller granskade nämnders reglementen.

Social- och arbetsmarknadsnämnden

Av reglemente för social- och arbetsmarknadsnämnden (utan år) framgår att nämnden har personalansvar för underställd personal med hänvisning till kommunstyrelsens reglemente angående befogenheter som arbetsgivare.

Bildningsnämnden

Av reglemente för bildningsnämnden (utan år) framgår det att nämnden har personalansvar för underställd personal med hänvisning till kommunstyrelsens reglemente angående befogenheter som arbetsgivare.

Styrande dokument

Kommunens *Personalpolicy* (beslutad av kommunfullmäktige 2002-06-04) anger kommunledningens vilja och ambition som arbetsgivare. Av policyn framgår det att kommunen ska arbeta för en god hälsa och medverka till att anställda deltar i hälsofrämjande verksamheter. Vidare framgår att ledare inom kommunen har ansvar för arbetsmiljöarbetet och medarbetare ska medverka till en god arbetsmiljö. Enligt intervju med personalavdelningen ska personalpolicyn uppdateras men att arbetet varit vilande tills efter valet. Bland annat har personalavdelningen fått i uppdrag att jobba fram en tydligare ledarplattform i personalpolicyn, att det tydligare ska framgå vad det innebär att vara chef och medarbetare i Hallsbergs kommun.

Kommunens *Arbetsmiljöpolicy* (beslutad av kommunfullmäktige 2018-10-29) ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i det hälsofrämjande arbetet och visa arbetsgivarens övergripande vision för det långsiktiga arbetsmiljöarbetet. I arbetsmiljöpolicyn anges för-

utsättningar för att uppnå en god arbetsmiljö och hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt. Exempelvis krävs följande för en god arbetsmiljö:

- Chefer och skyddsombud ges erforderlig utbildning kring organisatorisk och social arbetsmiljö
- Chefer är engagerade och driver ett aktivt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt genom att exempelvis:

- Regelbundet undersöka arbetsförhållandena enligt kommunens riktlinjer
- Bedöma risker och vidta åtgärder

Enligt intervju med representant för personalavdelningen pågår det vid tiden för granskningen en översyn av kommunens styrande dokument vilket medför att viss dokumentation är helt ny och annan inte på länge är uppdaterad.

Mål inom arbetsmiljöarbetet

Av kommunens *Mål och budget 2018-2020* framgår inga kommunövergripande mål kopplat till sjukfrånvaro eller arbetsmiljö. Däremot framgår att drift- och servicenämnden satt upp mål för att förvaltningen ska verka för att sjukfrånvaron ska minska.

I kommunens personalpolicy framgår fem övergripande mål bland annat att kommunen ska vara en bra arbetsgivare.

I arbetsmiljöpolicy framgår två mål för kommunens arbetsmiljöarbete:

- All kommunal verksamhet ska bedrivas i en god och hälsofrämjande arbetsmiljö, medarbetarna ska trivas på sitt arbete och kunna utföra sina arbetsuppgifter tryggt och säkert.
- Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

Kommunstyrelsen har utöver de mål som framgår av arbetsmiljöpolicy 2017-05-23 beslutat om specifikt mål gällande sjukfrånvaron. 2017-12-31 skulle sjukfrånvaron vara lägre än den var 2017-06-30 och 2018-06-30 skulle målet vara lägre än 2017-06-30. Enligt intervju nåddes målet. Vidare framgår att målet till 2018-06-30 vid tiden för granskningen inte kunnat följas upp då källan, KOLADA, inte presenterar statistik för sjukfrånvaron förrän efter årsslutet.

Rutiner/riktlinjer

Enligt intervjuer antas kommunens policy av kommunfullmäktige, riktlinjer antas av kommunstyrelsen och handlingsplaner tas av kommunledningsgruppen. Vid tiden för granskningen pågår som tidigare nämnt en översyn av kommunens styrande dokument. I samband med detta ses även kommunens rutiner och riktlinjer över.

Vidare har vi tagit del av *Riktlinjer för rehabilitering i Hallsbergs kommun* (beslutad av kommunstyrelsen 2018-10-09) vilken syftar till att vara ett stöd för chefer i deras arbete med att minska sjukfrånvaron, beskriva arbetsanpassning och rehabilitering, underlätta för den sjukskrivne att återgå i arbete samt förebygga sjukskrivningar och ohälsa bland medarbetare.

Vi har för granskningen tagit del av kommunens *Blankett för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*. I mallen framgår personalavdelningens ansvar gällande redovisning i central samverkan (CESAM), personalekonomisk redovisning, delårsbokslut samt helårsbokslut m.m.

Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga. Dock kan styrelsens ansvar som anställningsmyndighet förtydligas. Vi bedömer att kommunen har upprättat mål för arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljöpolicy samt att kommunstyrelsen 2017 upprättade ett specifikt mål gällande kommunens sjukfrånvaro.

Vi bedömer att kommunen delvis har uppdaterade policys, rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet. Det pågår vid tiden för granskningen en översyn av dokumentationen.

2.2. Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaron

Iakttagelser

Vi har tagit del av kommunens *Personalekonomiska redovisning 2017* och 2018-06-30. Av dokumenten framgår statistik för bland annat antal månadsanställda per förvaltning, kön och årsarbetare, frisknärvaro och sjukfrånvaro med mera. Den totala sjukfrånvaron i kommunen var år 2017 7,45 % (7,82 % 2016) och vid halvåret 2018 uppgick sjukfrånvaron till 6,91 %. Av den personalekonomiska redovisningen dras slutsatsen att sjukfrånvaron sjunker men att det finns variation mellan kommunens förvaltningar. Vidare framgår det att även långtidssjukfrånvaron har en nedåtgående trend.

Vi noterar att statistiken för sjukfrånvaro är uppdelad per kön, ålder och förvaltning samt korttids/långtidsfrånvaro men att analysen är kortfattad och generell för hela kommunen.

Enligt intervjuer genomför kommunen en jämförelse av sjukfrånvaron mellan kommunerna och Sydnärkes Utbildningsförbund. Vi har även tagit del av *Redovisning av sjukfrånvaro Sydnärke 2017 samt t o m 2018-09*. Dokumentet innehåller en tabell där sjukfrånvaron för kommunerna samt Sydnärkes utbildningsförbund framgår. Redovisade perioder är helåret 2017, januari – juni 2018 samt januari – september 2018. Vi noterar att ingen analys framgår i dokumentet. Enligt uppgift från kommunen sker denna analys inom central samverkan (Cesam).

Enligt intervjuer kan chefer själva hämta ut statistik för sina anställda i kommunens lönehanteringssystem Visma – personec. Några av de intervjuade cheferna upplever systemet som svårhanterat då de måste söka upp statistiken manuellt i systemet. För att lyckas uppges det stöd de får från personalavdelningen vara avgörande. Enligt de intervjuade cheferna genomförs inga strukturerade analyser utifrån den statistik de tar ut. Dock framgår det att några av de intervjuade cheferna får frågor från sina chefer kring hur de ligger till med frånvaron och vilka orsaker som ligger bakom.

Enligt intervjuer får alla kommunens chefer del av kommunens samlade personalstatistik kring bland annat sjukfrånvaro på chefsdagarna. Chefsdagarna är möten för alla kommunens chefer som genomförs fyra gånger per år.

| Sjukfrånvaro | 2014-06-30* | 2015-06-30 | 2016-06-30 | 2017-06-30 | 2018-06-30 |
|---|-------------|------------|------------|------------|------------|
| Total sjukfrånvaro/sammanlagd ordinarie arbetstid | 7,80 | 8,92 | 8,06 | 7,94 | 6,91 |
| Korttidsfrånvaro <60 dagar | - | - | 4,66 | 4,86 | 4,76 |
| Långtidssjukfrånvaro >60 dagar | 42,46 | 42,39 | 42,10 | 38,76 | 31,07 |

Bild 1. Sjukfrånvaro i procent. Ur *Personalekonomisk redovisning 2018-06-30*

Enligt *Personalekonomisk redovisning 2018-06-30* har representanter från personalavdelningen tillsammans med kommunens chefer utrett orsaker till sjukfrånvaro i respektive verksamhet och arbetar med åtgärder för att få medarbetare i tjänst. Vid intervjuer förtydligas det att utredning av orsaker till sjukfrånvaro i respektive verksamhet har genomförts inom utvalda verksamheter i kommunen med högst sjukfrånvaro.

Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det finns en varierad struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaro mellan enheter, kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro enligt vad lagen kräver. Vi bedömer att analys sker på övergripande nivå, även om denna är kortfattad. Dock bedömer vi att det inte sker en tillräckligt strukturerad analys av kartläggningen på enhets-, verksamhets- eller förvaltningsnivå. Vi noterar att utredning av orsaker till sjukfrånvaro i utvalda verksamheter med hög sjukfrånvaro har genomförts.

2.3. Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron Iakttagelser

Företagshälsovård

Enligt *Personalekonomisk redovisning* ingår Hallsbergs kommun i den gemensamma nämnden för företagshälsa och tolkförmedling (Regionhälsan). Regionhälsan är en företagshälsa och stödresurs som ser till helheten oavsett om det handlar om att förbättra ar-

betsmiljön eller utbilda chefer och medarbetare¹. Enligt *Personalekonomisk redovisning 2018-06-30* har regionhälsan under våren 2018 påbörjat ett nytt arbetssätt där de arbetar närmre chefen i syfte att korta sjukfrånvarotiden. Då stress identifierats som en av de vanligaste orsakerna blir ofta åtgärden någon form av stresshantering samt ibland sjukskrivning. Ett par projekt i samarbete med regionhälsan har påbörjats under 2018 med syfte att skapa ökad trivsel och mindre sjukskrivning.

Kommunens återkommande aktiviteter

Enligt intervjuer ingår en kortare information om systematiskt arbetsmiljöarbete i kommunens chefsintroduktion som genomförs av personalavdelningen. Kommunen genomför även introduktionsdagar för alla nyanställda medarbetare två gånger/år. Under dessa dagar informeras det bland annat om arbetsmiljö. Vidare ska chefer och skyddsombud genomföra en arbetsmiljöutbildning. Denna genomförs av regionhälsan flera gånger om året. Av *Personalekonomiska redovisning 2018-06-30* framgår att arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud ordnas kontinuerligt samt att alla chefer fått utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö.

Enligt intervjuer genomförs chefsdagar fyra gånger om året. Deltagande är obligatoriskt för kommunens chefer. Två av dessa tillfällen har inriktningen utbildning medan de andra två riktas till information. Vid tiden för intervjuer planerades nästkommande chefsdag ha temat rehabiliteringsriktlinjer.

Från och med 2019 kommer kommunen börja med chefsfrukost. Dessa kommer bli ett forum för spridning av information till kommunens chefer. Deltagandet blir frivilligt.

Enligt *Personalekonomisk redovisning 2017* införde kommunen år 2016 en friskvårdsförmån på 1000 kr/år och medarbetare. Förmånen gäller alla medarbetare som varit anställda i tre månader oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad. Vidare framgår även att samtliga av kommunens lokaler och mark är rökfria och arbetsgivaren tillhandahåller rök- och snusslutarstöd för medarbetare via regionhälsan.

Kommunens tillfälliga insatser

Enligt personalekonomisk redovisning och intervjuer har personalavdelningen tillsammans med kommunens chefer under 2018 utrett orsaker till sjukfrånvaron i de verksamheter som har högst sjukfrånvaro (se även avsnitt 2.2).

Enligt *Personalekonomisk redovisning 2017* pågick arbete med en ny arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud inom regionhälsan.

Enligt intervjuer har olika aktiviteter genomförts under året för att stärka ledarskapet i kommunen. Föreläsning har genomförts angående försäkringskassan och primärvårdens arbete där bland annat en läkare pratat om psykisk ohälsa och stresshantering.

Bedömning

¹ <https://www.regionorebrolan.se/sv/Halsa-och-varld/Om-du-behover-varld/Foretagshalsovard---Regionhalsan/>

Kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att insatser vidtagits både på strukturell nivå och med förebyggande arbete riktade mot grupp och individuell nivå för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Kommunen har ett fungerande samarbete med företagshälsovården och använder sig av denna i såväl förebyggande som reaktivt syfte. Fortsatta och fördjupade analyser bedömer vi ytterligare skulle kunna påverka positivt inom enheter/områden där insatser behöver göras för att sänka sjukfrånvaron.

2.4. Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal

Iakttagelser

Kommunens *Riktlinjer för rehabilitering i Hallsbergs kommun (beslutad av kommunstyrelsen 2018-10-09)*. Riktlinjen beskriver kommunens förebyggande arbete för sjukfrånvaro, kommunens rehabiliteringsprocess, ansvarsfördelning för rehabilitering, information om försäkringskassans rehabiliteringskedja och en projektskiss för kommunens arbetsgång vid sjukskrivning, anpassning och rehabilitering. Som bilagor till riktlinjen finns mallar för rehabiliteringsutredning, omplaceringsutredning och förstadagsintyg. Vi noterar att det enligt intervjuer inte har funnits någon dokumenterad riktlinje för rehabilitering före den version som nämns ovan.

Utifrån *Riktlinjer för rehabilitering* och utifrån intervjuer framgår det att ansvaret för rehabilitering alltid åligger närmaste chef och berörd medarbetare med kontinuerligt stöd från personalavdelningen.

Enligt intervjuer har kommunen inte något stödsystem för registrering och uppföljning av rehabiliteringsärenden. Istället har respektive chef ansvaret att föra anteckningar manuellt. I vissa fall är personalavdelningen inkopplade i rehabiliteringen och då för de enligt intervjuer protokoll som förvaras i en separat akt på personalavdelningen. Enligt intervjuer finns det ingen struktur som säkerställer att rehabiliteringsarbetet dokumenteras. Enligt uppgift från personalavdelningen har beslut fattats att införskaffa stödsystem för dokumentation och uppföljning av rehabilitering. Implementering sker under 2019.

Process för rehabilitering

Enligt *Riktlinjer för rehabilitering* ska ansvarig chef kalla medarbetare till ett rehabiliteringssamtal vid sex eller flera sjukfrånvarotillfällen under senaste året, eller om behov finns. I samband med detta ska en rehabiliteringsplan påbörjas. En medarbetare kan också själv begära att få ett rehabiliteringssamtal. Inför rehabiliteringssamtalet ska chefen ta ut sjukstatistik och försöka hitta mönster samt ta fram annan relevant dokumentation t.ex. läkarintyg. Riktlinjen innehåller förslag på frågor till rehabiliteringssamtalet. Chefen ska under rehabiliteringssamtalet boka in ett uppföljningsmöte och sedan dokumentera mötet. Både chef och medarbetare ska skriva under och ha varsitt exemplar. Om chef och medarbetare kommer fram till att ett rehabiliteringsbehov finns ska ett rehabiliteringsmöte hållas.

Ett rehabiliteringsmöte hålls med syfte att utreda arbetstagarens arbetsförmåga och behov av arbetsanpassning samt ta fram en plan för fortsatt rehabilitering. Inför mötet ska

medarbetaren informeras om att denne har rätt till att ha med sig ett fackligt ombud vid mötet. En representant kan även bjudas in från personalavdelningen. Utifrån vad som kommer fram av mötet kan ytterligare resurser kopplas in i ärendet, exempelvis regionhälsan, läkare eller försäkringskassan. Om det finns skäl att tro att en medarbetare inte kan återgå i sitt ordinarie arbete ska en arbetsförmågebedömning göras. Denna genomförs av regionhälsan.

Vidare framgår av riktlinjen även en beskrivning gällande avslut av rehabiliteringsarbetet samt omplacering eller uppsägning.

Enligt intervjuer med chefer är arbetsanpassning en utmaning inom samtliga granskade verksamheter utifrån att det inte får påverka övriga medarbetares arbetsbörda. De anpassningar som uppges vara vanligast är anpassning av arbetstid eller att kunna anpassa arbetsuppgifter under delar av dagen.

Kostnaderna för rehabiliteringsåtgärder via regionhälsan belastar enligt intervjuer inte verksamheternas budgetar utan går på en central budget. Vid intervjuer framgår det även att personalavdelningen är ett bra stöd avseende om åtgärder ska genomföras eller ej.

De intervjuade cheferna uppger att de känner sig trygga med att arbeta med rehabilitering av sina medarbetare och de upplever att de har ett bra stöd dels av riktlinjen för rehabilitering även om de inte vet exakt vad den innehåller och av personalavdelningen och regionhälsan. Dock framgår det att de saknar ett systemstöd för dokumentation och uppföljning av rehabiliteringsärenden. Det framgår även att samarbete med försäkringskassan och arbetsförmedlingen är en utmaning. Kontakten sker ofta med många olika handläggare och de ger olika besked till samma frågor.

Bedömning

Kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att kommunen har en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal. Vi bedömer att det finns stödjande strukturer och uppdaterade riktlinjer även om riktlinjerna ytterligare kan implementeras i verksamheten. Vi bedömer att dokumentationsstrukturen kan utvecklas kopplat till området. Det saknas vid tiden för granskningen ett systemstöd för dokumentation och uppföljning av rehabiliteringsärenden.

2.5. *Det sker återrapportering till ansvarig nämnd* Iakttagelser

Vi har för granskningen gått igenom kommunstyrelsens, social- och arbetsmarknadsnämndens samt bildningsnämndens sammanträdesprotokoll för 2018. Efter genomförd granskning av protokoll framgår det att det inte finns några stående punkter gällande sjukfrånvaro eller rehabilitering på sammanträden med varken styrelsen eller de två nämnderna.

Av kommunstyrelsens protokoll framgår det att kommunstyrelsen får rapportering av sjukfrånvaro och rehabilitering samt övriga arbetsmiljöfrågor vid delårsrapport samt årsredovisning. Utöver detta framgår ingen rapportering av sjukfrånvaro, rehabilitering eller

övriga arbetsmiljöfrågor förutom att ny arbetsmiljöpolicy och riktlinje för rehabilitering antagits.

Av social- och arbetsmarknadsnämndens protokoll framgår det att nämnden utöver delårsrapport och årsredovisning löpande fått del av rapportering gällande sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor.

Av bildningsnämndens protokoll framgår det att nämnden får rapportering av sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor vid delårsrapportering och årsredovisning. Ingen övrig rapportering framgår.

Att ingen av nämnderna har någon stående punkt för sjukfrånvaro eller arbetsmiljöfrågor bekräftas vid intervju. Vid intervjuer framgår det att personalchef eller HR-konsult deltar på sammanträden om de kallas eller har ett ärende de önskar lyfta. Personalavdelningen sammanställer enligt intervjuer ett antal statistikrapporter på begäran av nämnderna under året. De varierar något till innehåll beroende på vad som efterfrågas från respektive nämnd. Vid intervjuer framgår att rapportering av personalläget även sker vid kommunens strategidagar. På strategidagarna deltar kommunstyrelsen samt kommunledningsgruppen (förvaltningschefer, personalchef, ekonomichef) . I samband med detta rapporteras exempelvis vilka trender personalavdelningen kan se utifrån kommunens statistik.

Enligt kommunstyrelsens beslut 2017-05-23 gällande mål för sjukfrånvaron under 2017 har personalchefen haft en stående punkt på kommunstyrelsens sammanträden under kommundirektörens rapport vilken är skriftlig.

Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Eftersom återrapportering till kommunstyrelsen och bildningsnämnden främst sker i form av delårs- och årsredovisning så bedömer vi att det finnas ett behov att stärka rapportering av såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet i allmänhet som sjukfrånvaro i synnerhet.

Vi bedömer utifrån kommunstyrelsens roll som anställningsmyndighet samt kommunstyrelsens mål om minskad sjukfrånvaro att frekvensen i återrapporteringen behöver stärkas. Vi bedömer att frekvensen av återrapporteringen även inom bildningsnämnden kan stärkas. Vi bedömer att återrapporteringen inom social- och arbetsmarknadsnämnden är tillräcklig.

2019-01-08

Uppdragsledare

Projektledare

