

Revisionsrapport

Uppföljande granskning: Sjukfrånvaro och rehabilitering

Strömsunds kommun

Robert Bergman

Mars 2017

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Syfte	3
1.3. Avgränsning och metod.....	3
2. Iakttagelser och bedömningar	4
2.1. Vidtagna åtgärder	4
2.1.1. Iakttagelser	4
3. Revisionell bedömning	6
3.1. Bedömning och rekommendationer.....	6
3.1.1. Bedömning.....	6

Sammanfattning

På uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer har PwC genomfört en uppföljande granskning av 2014 års revisionsrapport Sjukfrånvaro (2014). Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har vidtagit ändamålsenliga åtgärder med anledning av de iakttagelser och förslag som revisorerna lämnat.

Utifrån genomförd granskning är den sammanfattande bedömningen att kommunstyrelsen, socialnämnden samt barn-, kultur- och utbildningsnämnden har till övervägande del vidtagit ändamålsenliga åtgärder med anledning av de iakttagelser och förslag som lämnats i 2014 års granskning av sjukfrånvaro.

I syfte att utveckla verksamheten lämnas följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen vidtar aktiva åtgärder utifrån lämnad information kring sjukfrånvaro och personal i syfte att motverka ökad sjukfrånvaro.
- Kommunstyrelsen säkerställer att rapporteringen till arbetsutskottet kommer till hela kommunstyrelsens kännedom.
- Kommunstyrelsen och nämnderna säkerställer att nya rutiner och arbetssätt tillämpas, följs upp och utvärderas i syfte att uppnå önskade effekter.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Kommunens revisorer har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det angeläget att göra en uppföljande granskning avseende sjukfrånvaro och rehabilitering. Granskningen ingår i 2016 års revisionsplan.

En viktig del i revisorernas arbete är att följa upp de granskningar som tidigare genomförts. Syftet är dels att följa upp att de åtgärder som nämnderna angett i sina svar på granskningsrapporterna genomförs i praktiken, dels att få ett underlag för sin årliga bedömning av nämndernas ansvarsutövande.

Revisionsobjekt i denna granskning är kommunstyrelsen, socialnämnden samt barn-, kultur- och utbildningsnämnden.

1.2. Syfte

Granskningen syftar till att bedöma om styrelsen/nämnd vidtagit ändamålsenliga åtgärder med anledning av de iakttagelser och förslag som revisorerna lämnat.

1.3. Avgränsning och metod

Granskningen avgränsas till att följa upp de iakttagelser och rekommendationer som revisorerna lämnade i granskningen Sjukfrånvaro (2014).

Granskningen har genomförts genom analys protokoll samt kompletterande intervjuer med chef för personalenheten.

2. Iakttagelser och bedömningar

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfördes 2014 en granskning av kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Syftet var att bedöma om detta arbete bedrevs på ett ändamålsenligt och effektivt sätt.

Utifrån genomförd granskning bedömdes detta arbete endast i vissa delar bedrivas på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. I syfte att utveckla verksamheten lämnades tre rekommendationer till kommunstyrelsen. I följande avsnitt redovisas dessa rekommendationer och kommunstyrelsens/verksamhetens vidtagna åtgärder och aktiviteter.

2.1. Vidtagna åtgärder

2.1.1. Iakttagelser

Av intervju med chef för personalenheten framgår att följande åtgärder/aktiviteter har genomförts utifrån revisorernas rekommendationer till kommunstyrelsen i 2014 års granskning.

Rekommendation till kommunstyrelsen	Åtgärder/Aktiviteter
Säkerställ att konkreta och aktiva åtgärder vidtas i syfte att förebygga sjukfrånvaron utifrån identifierade brister	<ul style="list-style-type: none"> 2015 förnyades arbetet med medarbetarenkäten. Enkäten genomförs numera vartannat år med fokus på HME – Hållbart medarbetarengagemang. Alla arbetsplatser arbetade konkret med resultatet, på arbetsplats, förvaltningsnivå och kommunledningsnivå.
Komplettera strategier med hur förebyggande insatser ska genomföras samt hur långtids-sjukfrånvaron ska åtgärdas.	<ul style="list-style-type: none"> Nya riktlinjer för olika områden inom det systematiska arbetsmiljöarbetet har upprättats. Detta är ett arbete som ständigt pågår i samarbete med de fackliga organisationerna. Samarbetet och hur stödet från företagshälsovården ska fungera har förtydligats. En kartläggning inom ramen för arbetsmiljöarbetet, genomförs av medarbetarnas hälsa, arbetsmiljö och livsstil som länkas samman med en medarbetarenkät. Handlingsplan upprättas utifrån kartläggningen och utgör underlag för ett riktat förbättringsarbete på arbetsplatsen.
Utveckla uppföljningen av kommunens sjukfrånvaro och rehabilitering, bl.a. genom inhämtning av information från verksamheterna, exempelvis via medarbetarenkäten.	<ul style="list-style-type: none"> För att säkerställa att styrelsen får information av pågående arbete och uppföljning finns stående punkt för personalfrågor i Kommunstyrelsens arbetsutskott. Resultat av genomförda undersökningar återkopplas först till chef tillsammans med företagshälsovården och KLF/Personal.

Vi noterar att arbetet med att sänka sjukfrånvaron i kommunen har gett viss effekt då den minskat från 6,24 % 2015 till 5,86 % 2016.

.

Kommentarer:

Ett nytt arbetssätt har implementerats gällande arbetet med kommunens medarbetarenkät och hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Vi kan vidare konstatera att det sker kartläggningar som ger ytterligare underlag för riktade förbättringsinsatser. Arbetet omfattar samtliga nämnder/verksamheter i kommunen.

Uppföljningen har utvecklats bl.a. att personalfrågor är en stående punkt på arbetsutskottets dagordning. Granskning av arbetsutskottets protokoll verifierar att utskottet får regelbunden information om sjukfrånvaron i kommunen. På verksamhetsnivå sker återsrapportering bl.a. av genomförda undersökningar direkt till ansvarig chef och i samarbete med KLF/personal och företagshälsovården. Sjukfrånvaro följs även upp på skyddskommitté/samverkansgrupp.

Vi noterar även att uppföljning av antalet sjukskrivningar följs inom ramen för kommunstyrelsens plan för intern kontroll 2017.

3. Revisionell bedömning

3.1. Bedömning och rekommendationer

3.1.1. Bedömning

Vår bedömning är att styrelsen till övergripande del har vidtagit ändamålsenliga åtgärder med anledning av iakttagelser och förslag som revisorerna har lämnat. Bedömningen baseras på att kommunstyrelsen har utvecklat uppföljningen av personalområdet. Vidare konstaterar vi att verksamheten har utvecklat riktlinjer och arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet och medarbetarenkäten. Sammantaget ger detta goda förutsättningar för kommunstyrelsen att styra och kontrollera kommunens sjukfrånvaro. Vi noterar att arbetet med att sänka sjukfrånvaron i kommunen har gett viss effekt då den minskat från 6,24 % 2015 till 5,86 % 2016.

Rekommendationer

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar lämnas följande rekommendationer i syfte att utveckla verksamheten:

- Kommunstyrelsen vidtar aktiva åtgärder utifrån lämnad information kring sjukfrånvaro och personal i syfte att motverka ökad sjukfrånvaro.
- Kommunstyrelsen säkerställer att rapporteringen till arbetsutskottet kommer till hela kommunstyrelsens kännedom.
- Kommunstyrelsen och nämnderna säkerställer att nya rutiner och arbetssätt tillämpas, följs upp och utvärderas i syfte att uppnå önskade effekter.

2017-03-17

Anneth Nyqvist

Uppdragsledare

Robert Bergman

Projektledare