

Sjukfrånvaro

Älvdalens kommun

Erika Brolin



Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1.	Bakgrund	4
1.2.	Revisionsfråga	4
1.3.	Revisionskriterier	4
1.4.	Kontrollmål	4
1.5.	Avgränsning	4
1.6.	Metod	4
2.	Organisation och statistik	5
3.	laktagelser och bedömningar	6
3.1.	Mål, styrdokument, policys och strategier	6
3.1.1.	laktagelser	6
3.1.2.	Bedömning	8
3.2.	Analys av orsaker till sjukfrånvaro	8
3.2.1.	laktagelser	8
3.2.2.	Bedömning	9
3.3.	Åtgärder för att minska sjukfrånvaro	9
3.3.1.	laktagelser	9
3.3.2.	Bedömning	10
3.4.	Omvärldsbevakning och goda exempel	11
3.4.1.	laktagelser	11
3.4.2.	Bedömning	11

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Älvdalens kommun har PwC granskat kommunens arbete med sänkning av sjukfrånvarotalen.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen delvis har en tillräcklig och tillfredsställande ledning, styrning och uppsikt för att minska den totala sjukfrånvaron i kommunen.

Bedömningen baseras på en sammanvägning av nedanstående kontrollmål.

Kontrollmål	Kommentar	
Kontrollmål 1 <i>Finns mål, styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?</i>	Uppfyllt Mål kring minskning av sjukfrånvaro, inklusive måttagna målnivåer finns. Det finns flertalet dokument med relevans för kommunmedarbetarnas arbetsmiljö och genom det också sjukfrånvaroområdet. En del av dessa saknar datum för senaste revidering, varför kommunstyrelsen bör se över dessa i syfte att säkerställa aktualiteten.	
Kontrollmål 2 <i>Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?</i>	Delvis uppfyllt Rapporteringen till kommunstyrelsen bland annat innefattar huruvida det går att urskilja mönster i orsaker till sjukfrånvaro. På förvaltningsnivå finns variationer kring vilka/om alls analyser av orsaker till sjukfrånvaro genomförs. Detta sker dock ej systematiskt. Arbetet med analys av sjukfrånvaroorsaker, i den mån det är möjligt, bör fortsätta. Detta för att kommunstyrelsen ska ha tillräckliga underlag för att kunna fatta beslut avseende huruvida åtgärder behöver vidtas.	
Kontrollmål 3 <i>Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?</i>	Delvis uppfyllt Trenden av något sjunkande sjukfrånvarotal under 2019 indikerar att åtgärder som vidtagits på området gett viss effekt. Sjukfrånvarotalen har dock legat relativt konstant under åren 2016–2018. Kommunstyrelsen bör fortsätta arbetet för att säkerställa en fortsatt utveckling i rätt riktning och att åtgärder vidtas utifrån analyser av behov.	

Kontrollmål 4

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

Uppfyllt

Älvdalens kommun, främst genom personalenheten, deltar i olika former av nätverk med koppling till det granskade området. Därutöver sker vissa jämförelser med andra kommuner/riket och även man har även genomfört studiebesök i syfte att se över möjligheten till utveckling och förbättringar.



Rekommendationer

Mot bakgrund av granskningsresultaten rekommenderar vi kommunstyrelsen:

- Att se över befintliga riktlinjer etc. som inte är reviderade på länge eller där datum för senaste revidering saknas, för att säkerställa aktualiteten.
- Att säkerställa att tillräckliga underlag i form av analyser eller dylikt avseende sjukfrånvarofrågan erhålls, så att styrelsen kan ta ställning till huruvida åtgärder behöver vidtas.
- Att säkerställa att ett fortsatt arbete sker vad gäller implementering av det "nya" förhållnings-sättet till företagshälsovården, som innebär ett ökat fokus på främjande och förebyggande åtgärder.

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.

I kommunstyrelsens reglemente framgår att det i kommunstyrelsens ledningsfunktion ligger att leda och samordna arbetsgivar- och personalpolitiken.

Enligt årsredovisningen för 2018 var den totala sjukfrånvaron i kommunen 6,1 %. Kvinnornas sjukfrånvarotal uppgick för år 2018 till 6,7 % medan motsvarande siffra för männen var 3,1 %.

De förtroendevalda revisorerna har utifrån sin riskanalys för 2019 funnit det angeläget att granska kommunstyrelsens ledning, styrning och uppsikt avseende sjukfrånvarotalen. PwC har fått i uppdrag att genomföra granskningen.

1.2. Revisionsfråga

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

1.3. Revisionskriterier

Granskningen sker med utgångspunkt i följande revisionskriterier:

- Kommunallagen (2017:725)
- Kommunens egna styrande och stödande dokument

1.4. Kontrollmål

- Finns mål, styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?
- Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?
- Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?
- Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro, t ex jämförelse med grannkommuner och efterfrågas goda exempel?

1.5. Avgränsning

Följande är en översiktlig granskning som avgränsas till kontrollfrågorna och till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen granskas utifrån ansvaret att leda och samordna arbetsgivar- och personalpolitiken i kommunen.

1.6. Metod

Granskningen genomförs genom dokumentstudier av relevanta dokument samt intervjuer/avstämningar med följande funktioner:

- Kommunstyrelsens ordförande
- Kommundirektör
- Personalchef
- Förvaltningschefer

Rapporten har varit föremål för faktaavstämning hos de intervjuade samt kommunstyrelsens ordförande.

2. Organisation och statistik

Av kommunstyrelsens reglemente (senast reviderat av kommunfullmäktige 2017-03-06) framgår bland annat att styrelsen ansvarar för att styra och leda kommunen på en verkställande nivå och att samordna, planera, följa upp, utvärdera och utveckla den kommunala verksamheten och den kommunala ekonomin. I kommunstyrelsens ledningsfunktion ligger att leda och samordna bland annat arbetsgivar- och personalpolitiken.

Älvdalens kommun består av kommundirektörens stab och tre förvaltningar; barn- och utbildningsförvaltningen, service- och utvecklingsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen.

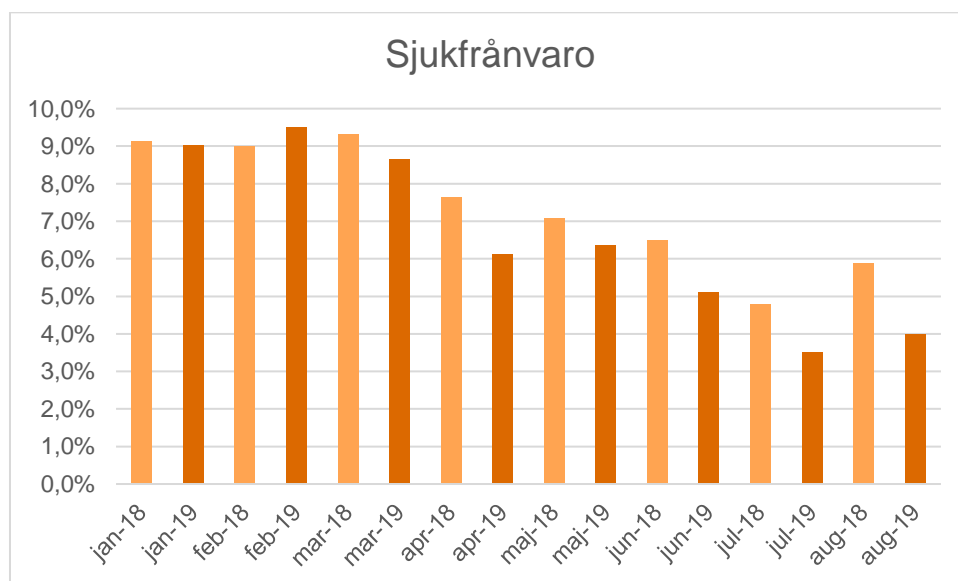
Nedan följer vissa statistikuppgifter för de senaste åren.

Kommunövergripande sjuklönestatistik	2016	2017	2018	2019 (jan-aug)
Sjuklönekostnader (tkr)	3 813	3 991	3 883	2 691

Kommunövergripande sjukfrånvarostatistik	2016	2017	2018
Sjukfrånvaro totalt %	6,8	6,9	6,1
Sjukfrånvaro kvinnor %	Uppgift saknas	7,7	6,7
Sjukfrånvaro män %	Uppgift saknas	3,4	3,1
Sjukfrånvaro <30 år %	4,3	4,9	5,0
Sjukfrånvaro 30-49 år %	6,9	6,3	4,9
Sjukfrånvaro >49 år %	7,5	8,0	7,6
Långtidssjukfrånvaro >59 dgr som andel av den totala sjukfrånvaron %	40,7	40,3	40,1

Källa: Kolada, SKL¹

Vi noterar i ovanstående statistik att Älvdalens kommun ligger under riksnittet för 2018 för samtliga ovanstående grupper, med undantag för gruppen >49 år där Älvdalens kommun var på i princip samma nivå som riksnittet (7,5 %). I delårsrapporten för år 2019 går att utläsa att sjukfrånvarotalen sjunkit i jämförelse med år 2018. Nedan framgår sjukfrånvaroutvecklingen månad för månad under perioden januari-augusti 2018 och 2019.



¹ Sveriges Kommuner och Landsting

3. Iakttagelser och bedömningar

I 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.

3.1. Mål, styrdokument, policys och strategier

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

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) framgår bland annat att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vidare ska det finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

3.1.1. Iakttagelser

I kommunplanen för 2019–2021 framhålls vikten av att öka frisknärvaron bland kommunens medarbetare och att det krävs välgrundade, strukturerade insatser för att uppnå detta.

Mål

Personal utgör ett av målområdena i Älvdalens kommunplan för perioden 2019–2021. Utifrån målområdet har följande strategiska mål formulerats:

Alla som arbetar i Älvdalens koncern gör det på uppdrag av våra medborgare. Medarbetarna ska ha förutsättningar för att ge medborgarna högsta tänkbara service. Älvdalens kommun är en bra arbetsgivare som skapar trygga arbetsplatser med god arbetsmiljö.

Utifrån det strategiska målet har ett antal åtaganden formulerats:

Åtagande	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021
Andelen medarbetare som upplever delaktighet	-	Minst 70 %	-
Andel medarbetare som känner trygghet i sin anställning	-	Minst 70 %	-
Minskning av sjukfrånvaron jämfört med 2018	Minst 1 %	Minst 1,5 %	Minst 2 %

Uppföljning av målen sker i huvudsak i delårsrapport och årsredovisning.

Arbetsmiljöpolicy

Befintliga föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete² reglerar att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av Älvdalens kommuns arbetsmiljöpolicy, där det bland annat framgår att kommunen eftersträvar en sund och säker arbetsmiljö samt att kommunen fortlöpande ska synliggöra och genom åtgärder begränsa arbetsförhållanden och arbetsmetoder som kan leda till ohälsa. Policyn är ej daterad.

I granskningen framkommer att en ny policy och riktlinje för arbetsmiljö inom kort ska upp för beslut.

² AFS 2001:1

Samverkansavtal

Aktuellt samverkansavtal är samverkat i Cesam (Central Samverkansgrupp) 2018-06-07 samt antaget av Allmänna utskottet. I avtalet framhålls samverkan som en stor del i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och i kommunen. Genom samverkan ska alla få information om vad som är på gång i kommunen och vad som kommer att tas beslut om. Alla ska ha en möjlighet att lämna synpunkter inför beslut som ska tas. Detta kan ske individuellt på medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar eller genom facklig representant vid övriga samverkansforum. Vidare betonas varje medarbetares eget ansvar att vara med och bidra. I samverkansavtalet specificeras exempelvis vilka frågor som hör hemma på vilken samverkansnivå. I den fastställda dagordningen nämns *sjukfrånvaro* som ett förslag på område att diskutera inom ramen för punkten *arbetsmiljöfrågor*.

Kompetensförsörjningsstrategi

År 2014 arbetades en kompetensförsörjningsstrategi fram tillsammans med Mora och Orsa kommuner. Strategin, som sträcker sig fram till år 2022, antogs för Älvdalens del av kommunstyrelsen.

Ett av förslagen till aktiviteter för att uppnå strategin är att kartlägga funktioner med hög rörlighet och/eller hög sjukfrånvaro. I granskningen framkommer att alla chefer har fått tillgång till ett statistikprogram där de kan följa sina avdelningars sjukfrånvaro och kostnader kopplade till dessa.

Under första halvåret av år 2019 har ett arbete pågått med revidering av kompetensförsörjningsstrategin. Arbetet är vid granskningstillfället ännu ej slutfört.

Internkontrollplan

Älvdalens kommuns internkontrollplan för år 2019 antogs av kommunstyrelsen 2019-02-12. Kontrollmoment med bäring på det granskade området återfinns främst inom följande formulerade risker:

- Att planerna mot kränkande behandling inte följs (avser barn- och utbildningsförvaltningen)
- Risk för utebliven rapportering i det program avsett för systematiskt arbetsmiljöarbete (avser samtliga förvaltningar)

Uppföljning av kontrollmomenten knutna till ovanstående risker sker halvårsvis.

Handlingsplaner

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av ett antal handlingsplaner med relevans för arbetsmiljöområdet. Vi noterar att vissa av de erhållna handlingsplanerna innehåller datum för upprättande/fastställande medan andra saknar denna uppgift.

Arbetsmiljöutveckling

En handlingsplan för utveckling av arbetsmiljöarbetet inom kommunens verksamheter har upprättats efter genomförda arbetsmiljöutbildningar. Handlingsplanen innehåller bland annat uppgifter om vilka åtgärder som ska genomföras samt vem som ansvarar för vad. Exempel på åtgärder som anges är fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer, att ledarskapet behöver följas upp, rehabiliteringsåtgärder måste planeras, genomföras och följas upp samt att årliga sammanställningar av ohälsa, arbetsskador och tillbud ska göras.

Våld och hot i arbetsmiljön

En handlingsplan mot våld och hot finns, som bland annat anger att man med kända rutiner ska förbättra säkerheten och öka tryggheten i arbetsmiljön på de olika arbetsplatserna. Därtill anges olika aktiviteter för att undvika hot och våld, exempelvis utbildning och lokalers utformning, samt förslag till åtgärder i anslutning till en akut händelse.

Riktlinjer trakasserier och kränkande särbehandling

I gällande riktlinjer avseende trakasserier och kränkande särbehandling (antagna av Cesam 2016-10-19 och ledningsgruppen 2016-11-14, senast reviderad 2018-11-15) tydliggörs bland annat begreppens definitioner och ansvarsfördelning mellan medarbetare, chef, personalenhet samt kommunstyrelse. Därutöver innehåller dokumentet rutiner vid förekommande trakasserier.

Rehabilitering

Handlingsplanen för rehabilitering tydliggör bland annat chefens respektive medarbetarens ansvar i rehabiliteringsärenden.

Riktlinjer för friskvård redogörs för i avsnitt 3.3.1.

3.1.2. Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som uppfyllt.

Bedömningen baserar vi på att mål kring minskning av sjukfrånvaro, inklusive måttatta målnivåer finns. Det finns flertalet dokument med relevans för kommunmedarbetarnas arbetsmiljö och genom det också sjukfrånvaroområdet. En del av dessa saknar datum för senaste revidering, varför vi bedömer att kommunstyrelsen bör se över dessa i syfte att säkerställa aktualiteten.

3.2. Analyser av orsaker till sjukfrånvaro

Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?

3.2.1. Iakttagelser

Vid intervjuer framhålls svårigheten i att analysera orsaker till sjukfrånvaroutvecklingen, vare sig den är positiv eller negativ. Som exempel på undersökning av arbetsmiljön och tänkbara orsaker till sjukfrånvaro nämns vid intervjuer medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, skyddsronder samt medarbetarundersökningar. Därutöver framhåller flera av de intervjuade att det faktum att antalet medarbetare i kommunen är förhållandevis lågt i jämförelse med större kommuner medför större möjligheter för berörda chefer att ha överblick, både över enskilda medarbetare och på en aggregerad nivå.

Personalenheten följer sjukfrånvarotalen kontinuerligt. Sjukfrånvaro följs på förvaltningsnivå samt rapporteras kommunövergripande i samband med delårs- och årsredovisning. Genom löneservice och det digitala verktyget "Qlikview" kan alla chefer följa sina aktuella sjuktal. Genomförda intervjuer tyder på att det finns variationer mellan kommunens förvaltningar vad gäller vilken typ av analyser relaterade till sjukfrånvaron som genomförs på förvaltningsnivå.

Vid intervjuer uttrycks att det upplevs finnas ett intresse från politiskt håll vad gäller sjukfrånvaroutvecklingen. Uppgifter om sjukfrånvaroutvecklingen uppges rapporteras främst i termer av exempelvis huruvida sjuktalet ökar/sjunker, om skillnader finns mellan förvaltningarna samt om det går att urskilja något mönster vad gäller orsaker till sjukfrånvaro. Vanligtvis uppges denna fråga sammankopplas med kommunens ekonomiska utveckling och hur sjukfrånvaron påverkar densamma, genom exempelvis kostnader för sjuklön, kompetensbortfall och vikarieanskaffning. Till utskott framhålls rapporteringen vara mer detaljerad, medan rapporteringen till kommunstyrelsen är av mer generell karaktär. Vi har inom ramen för granskningen ej tagit del av någon dokumenterad analys av orsaker till sjukfrånvaro.

3.2.2. *Bedömning*

Vi bedömer kontrollmålet som delvis uppfyllt.

Bedömningen baserar vi på att rapporteringen till kommunstyrelsen bland annat innefattar huruvida det går att urskilja mönster i orsaker till sjukfrånvaro. På förvaltningsnivå finns variationer kring vilka/om alls analyser av orsaker till sjukfrånvaro genomförs. Detta sker dock ej systematiskt. Vi bedömer att det är av vikt att arbetet med analys av sjukfrånvaroorsaker, i den mån det är möjligt, fortsätter. Detta för att kommunstyrelsen ska ha tillräckliga underlag för att kunna fatta beslut avseende huruvida åtgärder behöver vidtas.

3.3. **Åtgärder för att minska sjukfrånvaro**

Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?

3.3.1. *lakttagelser*

Vid intervjuer uttrycks att den första kontakten med en sjukskriven medarbetare i regel sker snabbt inom samtliga förvaltningar, men att det i vissa fall brister vad gäller fortsatt kontakt under perioden fram till att det är dags att upprätta en rehabiliteringsplan. Enligt uppgift i granskningen har vård- och omsorgsförvaltningen arbetat fram ett underlag med fem grundläggande frågor som respektive chef ställer till varje medarbetare i samband med att denne sjukskriver sig. Dessa frågor rör exempelvis orsak till sjukfrånvaron och syftar till att skapa en tidig kontakt mellan chef och medarbetare.

Personalenheten

I granskningen framkommer att personalkontoret deltar i olika former av samtal med medarbetare i exempelvis en pågående rehabiliteringsprocess, missbruk, när någon upplever sig kränkt etc. Detta i syfte att stödja den anställde att så snart som möjligt återgå i tjänst. Intervjuade uttrycker att personalkontorets eventuella involverande i enskilda ärenden är avhängigt ärendets karaktär och behov.

Företagshälsovård

Under hösten 2018 upphandlades företagshälsovård på nytt, tillsammans med Mora och Orsa kommuner. I den kravspecifikation som vi inom ramen för granskningen tagit del av framgår bland annat att det för de kommande åren eftersträvas en förflyttning från fokus på efterhjälpande insatser till förebyggande och främjande sådana.

Vid intervjuer nämns att vissa av kommunens verksamheter kommit igång med exempelvis föreläsningar om stresshantering. Överlag uttrycks att det, både för chefer och medarbetare, tar tid att ställa om förhållningssättet och göra det till en naturlig del att tänka förebyggande och nyttja företagshälsovården på lämpligt sätt utifrån detta. Till våren 2020 planeras för att företagshälsovården ska ut till samtliga arbetsgrupper för att prata om stress samt ge medarbetarna verktyg för att förebygga och hantera stress. Kommunen och företagshälsovården har även startat upp ett livsstilsprogram som kan nyttjas av medarbetare som önskar stöd kring exempelvis viktning, att sluta röka etc.

Friskvård

Befintlig riktlinje för friskvård är beslutad 2001 samt uppdaterad och behandlad i Cesam 2017-04-25. Älvdalens kommuns medarbetare kan välja mellan att utnyttja antingen en friskvårdstimme/vecka eller friskvårdspeng. Därutöver har medarbetarna rätt att gratis använda simhallarna i Särna och Älvdalen en gång/vecka och möjlighet till subventionering av pris på gymkort finns.

I granskningen framkommer att Älvdalens kommun är medlem i Kommunanställdas fritidsförbund (KAF), vilka anordnar aktiviteter som exempelvis golftävlingar där kommunanställda kan delta. KAF har även avtal om diverse förmåner, t ex subventionerade gymkort, som anställda kan ta del av.

Utöver ovanstående står Älvdalens kommun för medarbetares avgifter för grupptävlingar såsom exempelvis Blodomloppet, Stafettvasan etc.

Vid intervjuer uttrycks att det finns variationer mellan kommunens anställda vad gäller det faktiska nyttjandet av friskvårdsförmåner.

Relation Älvdalen

Vid intervjuer framhålls ledarskap och kommunikation som viktiga faktorer när det gäller att bidra till en god arbetsmiljö. Ett koncept kallat Relation Älvdalen uppges vara ett sätt att stärka dessa delar. Relation Älvdalen är ett forum där samtliga medarbetare i kommunen träffas och där olika teman avhandlas. Syftet är bland annat att stärka "vi-känslan" bland kommunens medarbetare och att få alla att känna att man är en del av en helhet och att det arbete man utför är meningsfullt.

Verksamhetssystem

Det systematiska arbetsmiljöarbetet finns, från och med 2019, samlat i ledningssystemet Stratsys. Detta i syfte att underlätta för chefer att följa aktuella bestämmelser, följa upp skyddsronder, dokumentera handlingsplaner etc.

Älvdalens kommun använder det digitala rehabiliteringsverktyget Adato. Adato ger en signal till berörd chef när en medarbetare är sjukskriven för femtonde dagen i rad samt när en medarbetare haft fem frånvarotillfällen under en tolv månadersperiod. I Adato finns mallar för utredning, möjlighet för chefen att föra anteckningar samt följa upp ärendet. I granskningen framkommer att det finns variationer mellan kommunens förvaltningar vad gäller chefers faktiska användande av Adato som stöd i rehabiliteringsprocesser.

Kommunens chefer har tillgång till det digitala verktyget Qlikview, där de på ett kontinuerligt sätt kan följa de anställdas sjukfrånvaro.

Medarbetarundersökning

En kommunövergripande medarbetarundersökning genomförs vartannat år. Enkäten uppges bland annat följa upp hälso- och friskvårdsrelaterade frågor. Respektive chef som har fem medarbetare eller fler erhåller en sammanställning på enhetsnivå. Resultatet sammanställs även på förvaltnings- och kommunövergripande nivå. Medarbetarundersökningarna framhålls som ett sätt att få fram underlag för att se om det finns några tendenser/mönster som i någon form behöver tas omhand och eventuellt åtgärdas. Mot bakgrund av resultatet i enkäten upprättas, vid behov, handlingsplaner. Vid intervju framkommer att tidigare års resultat delvis har varit en bidragande orsak till det nya avtalet med företagshälsovården där fokus har riktats från efterhjälpande insatser till främjande och förebyggande sådana.

3.3.2. Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som delvis uppfyllt.

Bedömningen baserar vi på att trenden av något sjunkande sjukfrånvarotal under 2019 indikerar att åtgärder som vidtagits på området gett viss effekt. Sjukfrånvarotalen har dock legat relativt konstant under åren 2016–2018. Vi bedömer det väsentligt att kommunstyrelsen fortsätter arbetet för att säkerställa en fortsatt utveckling i rätt riktning och att åtgärder vidtas utifrån analyser av behov.

Mot bakgrund av granskningsresultaten rekommenderar vi kommunstyrelsen att säkerställa att ett fortsatt arbete sker vad gäller implementering av det "nya" förhållningssättet till företagshälsovården, som innebär ett ökat fokus på främjande och förebyggande åtgärder.

3.4. Omvärldsbevakning och goda exempel

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

3.4.1. Iakttagelser

I granskningen framkommer att personalenheten omvärldsbevakar kring frågan om hur man kan arbeta för att få friskare medarbetare. Under 2019 har personalkontoret deltagit i två föreläsningar på området och därutöver läses forskningsrapporter och liknande.

Kommunens förvaltningschefer deltar i olika former av nätverksträffar med förvaltningschefer från andra kommuner. Dessa nätverksträffar framhålls som forum för jämförelser och delgivande av goda exempel bland annat vad gäller arbetsmiljöfrågor. Motsvarande forum finns även för kommundirektör.

Ett studiebesök har genomförts i Torsby kommun för att se hur man där arbetat för att sänka sjukfrånvaron. Älvdalens kommun fann att modellen inte passade Älvdalen och det fanns heller inte budget för att genomföra ett sådant arbete.

Personalenheten följer regelbundet statistik avseende sjukfrånvaroutvecklingen i Sveriges kommuner och Älvdalens kommuns placering på denna lista.

3.4.2. Bedömning

Vi bedömer kontrollmålet som uppfyllt.

Bedömningen baserar vi på att Älvdalens kommun, främst genom personalenheten, deltar i olika former av nätverk med koppling till det granskade området. Därutöver sker vissa jämförelser med andra kommuner/riket och även man har även genomfört studiebesök i syfte att se över möjligheten till utveckling och förbättringar.

2019-12-09

Hanna Franck-Larsson
Uppdragsledare

Erika Brolin
Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Älvdalens kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.