



Handläggare
Lisa Pollack
08-535 37811
Lisa.Pollack@huddinge.se

Vård- och omsorgsnämnden

Granskning av kommunens arbete med att nå låg sjukfrånvaro - yttrande över revisionsrapport

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat den 14 juli 2020, överlämnas till Huddinge kommuns revisorer som svar på revisionsskrivelsen *Granskning av kommunens arbete med att nå låg sjukfrånvaro*.

Sammanfattning

Den 3 april 2020 inkom en remiss från kommunens revisorer avseende den granskning av kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro som genomförts.

Mot bakgrund av granskningen gör kommunens revisorer bedömningen att kommunstyrelsen och berörda nämnder under senare år har vidtagit ändamålsenliga men inte tillräckliga åtgärder. Det har inte identifierats något pågående analysarbete som syftar till att öka kunskapen om varför kommunens sjukfrånvaro över tid ligger konstant högre än övriga kommuner i länet och riket.

Huddinge har under en längre period haft en hög sjukfrånvaro som i stor utsträckning kan tillskrivas en omfattande långtidssjukfrånvaro. Sjukfrånvaron är heller inte jämnt fördelad över organisationen utan skillnaderna mellan olika verksamheter är stora.

Sjukfrånvaron är komplex och påverkas av faktorer både på nationell och lokal nivå. Det kan vara regler i socialförsäkringen och rådande konjunktur över vilka kommunen inte har någon rådighet. Däremot är de lokala förutsättningarna i organisationen och på arbetsplatsen såsom ledarskap, kultur, kommunikation, delaktighet och stödprocesser påverkansbara och något kommunen aktivt ska arbeta med under året då det i Mål och budget för 2020 är prioriterat att sjukfrånvaron ska minska.

Förvaltningen anser att revisionsrapporten är adekvat och har valt att under rubriken förvaltningens synpunkter utveckla sin syn på de rekommendationer för fortsatt arbete som kommunens revisorer ger.



Beskrivning av ärendet

Den 3 april 2020 inkom en remiss från kommunens revisorer avseende den granskning av kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro som genomförts (bilaga 1). Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete för att nå en låg sjukfrånvaro.

Granskningen har omfattat kommunstyrelsen och samtliga nämnder och bygger på en genomgång av relevant statistik och dokumentation samt intervjuer med samtliga förvaltningsdirektörer och HR-chefer.

Den faktiska sjukfrånvaron i Huddinge

Sveriges kommuner och regioner sammanställer årligen statistik som visar sjukfrånvaron i kommuner uttryckt i procent av ordinarie arbetad tid. År 2018 var genomsnittet för Sveriges kommuner 6,8 procent medan Huddinge hade 8 procent och var därmed den kommun i Stockholms län som hade högst sjukfrånvaro. Kommunen med lägst sjukfrånvaro hade 4,9 procent. Det bör dock påtalas att många av de kommuner som har låg sjukfrånvaro också har en stor andel av sin skol- och omsorgsverksamheten i extern regi, vilket gör att frånvaron där inte syns i kommunens statistik.

Revisorerna presenterar fakta som spänner över perioden 2006–2018 och där Huddinge kommuns sjukfrånvaro jämförs med ett ovägt medelvärde för alla kommuner samt för riket. Huddinge kommuns sjukfrånvaro ligger betydligt högre än medelvärdet för alla kommuner och riket under hela perioden.

Sjukfrånvaron inom olika områden och kategorier

Det fanns 2019 en stor skillnad avseende sjukfrånvaron för nämnderna där kommunstyrelsen hade den lägsta frånvaron på 4,2 procent tätt följd av kultur- och fritidsnämnden (5,0) gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden (5,1) och bygglov- och tillsynsnämnden (5,7). Socialnämndens frånvaro var 7,0 procent och därefter kom grundskolenämnden (7,4), klimat- och stadsmiljönämnden (9,0), vård- och omsorgsnämnden (9,1) och slutligen förskolenämnden (10,5).

Huddinges långtidssjukfrånvaro (över 59 dagar) under 2018 uppgick till dryga 51 procent av den totala sjukfrånvaron medan motsvarande siffra för kommunernas ovägd medelvärde var 42 procent. Bland kvinnor uppgick sjukfrånvaron i Huddinge till 8,8 procent (länet 7,2) och bland män 5,3 procent (länet 4,3).¹

Rekommendation

Kommunens revisorer gör bedömningen att kommunstyrelsen och berörda nämnder under senare år har vidtagit ändamålsenliga men inte tillräckliga åtgärder och därför rekommenderas dessa att:

¹ Kvinnor är mer sjukfrånvarande än män och mönstret är detsamma i alla länder där kvinnor har ett högt arbetskraftsdeltagande. Förklaringar som ofta anges är deltidarbete, sämre inkomstutveckling och därmed svagare anknytning till arbetet i kombination med ansvar för hemmet.



- prioritera och förstärka analysarbetet kring de inre och yttre faktorer som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer samt baserat på resultatet av analysen vidta åtgärder
- prioritera analysarbetet kring orsaker till skillnader mellan Huddinge kommun och övriga kommuner som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer samt baserat på resultatet av analysen vidta åtgärder
- utveckla former för medarbetarnas direkta delaktighet i framtagande av arbetssätt som syftar till att minska sjukfrånvaron
- säkerställa att de delar av kommunens ledarskapsmodell som befrämjar syftet att minska sjukfrånvaron används fullt ut

Beredning av ärendet

Remissvaren avseende den av revisorerna initierade granskningen av kommunens arbete med att nå låg sjukfrånvaro har tagits fram genom en samberedning mellan kommunstyrelsens förvaltning och övriga förvaltningar.

Allmän orientering om sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron varierar över tid. Under 1980-talet var de svenska sjuktalen höga. Antalet sjukdagar föll sedan kraftigt under 1990-talet fram till 1997, ökade fram till 2002 för att sedan minska igen. Sedan 2010 ökar sjukfrånvaron.

Sjuktalens variationer tyder på att det är mer än hälsan som spelar roll för sjukfrånvaron såsom regelverk, konjunktur och sociala interaktioner.

Enligt Försäkringskassan visar svensk forskning att det finns fyra viktiga faktorer för att få personalen på en arbetsplats att må bra och hålla sig långtidsfrisk.

1. *Ledarskap och kompetensutveckling.*
2. *Delaktighet.*
3. *Kommunikation och kännedom.*
4. *Synen på hälsa och sjukfrånvaro.*

Förvaltningens synpunkter

Huddinge har under en längre period haft en hög sjukfrånvaro som i stor utsträckning kan tillskrivas en omfattande långtidssjukfrånvaro. Sjukfrånvaron är heller inte jämnt fördelad utan skillnaderna mellan olika verksamheter är stora. Vård- och omsorgsnämnden har haft en stadigt minskade sjukfrånvaro de senaste åren.

I Mål och budget för 2020 är det prioriterat att sjukfrånvaron ska minska. "Sjukfrånvaron är kostsam både för individen och arbetsgivaren och behöver motverkas genom ett systematiskt och aktivt rehabiliteringsarbete på respektive förvaltning."

Fokus i kommunens och förvaltningens rehabiliteringsarbete har tidigare år fokuserats på hantering av de längre sjukfrånvaroärendena. Det är även i dessa som det skett en kraftig nedgång i nämndens sjukfrånvaro som resultat av ett



strukturerat arbete. Förvaltningen ser dock ett behov av analys kring inflödet av nya fall av längre frånvaro samt den korta frånvaron.

Generella reflektioner rörande revisionsrapporten

Förvaltningen anser att revisionsrapporten är adekvat men att det inom ramen för granskningen borde ha undersökts mer ingående *efterlevnaden* av de gemensamma rutinerna och styrdokumentet revisorerna anser ändamålsenliga. Då sjukfrånvaron inte sjunkit i den takt kommunen önskat finns skäl att reflektera över och följa upp om det till viss del kan förklaras av att styrdokument och rutiner inte används i den utsträckning de borde.

Revisionen tar inte heller ställning till om kommunens organisation, både i sin helhet och stödfunktionerna inom HR, påverkar arbetet med rehabilitering och förebyggande arbetsmiljöarbete vilket även det kan vara en del av analysarbetet.

Specifika reflektioner rörande rekommendationerna

- prioritera och förstärka analysarbetet kring de inre och yttre faktorer som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer samt baserat på resultatet av analysen vidta åtgärder

Det finns relativt bra kunskap om vilka faktorer som påverkar arbetshälsan och arbetsmiljön, men en fördjupad kunskap behövs om vilka av dessa faktorer som måste utvecklas inom kommunens verksamheter.

Inom forskningsprojektet CHEFiOS undersökte man förutsättningarna att vara chef i offentlig sektor och där finns data att ta del av för en analys. Socialförvaltning har påbörjat arbetet med kartläggning av chefers arbetsmiljö, vilket är en del i det förbyggande arbetsmiljöarbetet som ska leda till god arbetshälsa.

Ytterligare en intressant aspekt att undersöka är efterlevnaden av de kommunövergripande rutiner och riktlinjer som styr arbetsmiljöarbetet för att se om det finns delar i detta som förvaltningen behöver fokusera extra på samt om ytterligare kompetensutvecklingsinsatser krävs.

- prioritera analysarbetet kring orsaker till skillnader mellan Huddinge kommun och övriga kommuner som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer samt baserat på resultatet av analysen vidta åtgärder.

Det finns ingen gemensam statistikdatabas för jämförelse av sjukfrånvaron utifrån olika kommunala verksamheter. Det finns endast en jämförelse på nivån hela kommunen. Att få tillgång till verksamhetsspecifika data i andra kommuner förutsätter att Huddinge kommun tar initiativet till en sådan jämförelse, genom att be andra relevanta kommuner bidra med data och underlag.

Det har förekommit olika initiativ till sådana jämförelser, dock är det svårt att få likvärdig och jämförbar statistik från andra kommuner och Socialförvaltningen anser precis som Kommunstyrelsens förvaltning inte att det finns resurser för att genomföra detta arbete.



- utveckla former för medarbetarnas direkta delaktighet i framtagande av arbetssätt som syftar till att minska sjukfrånvaron

Redan idag finns möjligheter för medarbetarna att på arbetsbetsplatsträffarna diskutera arbetsmiljön och hur den kan förbättras. Arbetsplatsträffarna och samverkansgrupperna är en del i kommunens samverkansavtal.

I det planerings- och uppföljningssamtal som chef och medarbetare har årligen finns en del som berör arbetsmiljöfrågor. I den delen ges medarbetaren en direkt möjlighet att framföra synpunkter och idéer om arbetsmiljön.

Socialförvaltningen ser att kommunens likväl som förvaltningens olika verksamheter har olika utmaningar inom arbetsmiljön och det är fortsatt viktigt att möjligheten till delaktighet sker nära den egna arbetsplatsen för att bli relevant.

- säkerställa att de delar av kommunens ledarskapsmodell som befrämjar syftet att minska sjukfrånvaron används fullt ut

Ledarskapsmodellen ingår som en del i kommunens personalpolicy och är därmed ett av de övergripande styrande dokumenten i kommunen. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att ett sätt att undersöka följsamheten i ledarskapsmodellen är att i den årliga medarbetarundersökningen addera frågor om de ledarbeteenden i kommunens ledarskapsmodell som främjar god arbetshälsa. Det ger möjlighet för varje förvaltning att utifrån resultaten vidta lämpliga åtgärder. Socialförvaltningen anser att medarbetarenkäten redan är stor med många frågor och förvaltningen upplever en utmaning med att medarbetare tolkar frågorna korrekt vilket gör att ett adderande av ytterligare frågor behöver göras med noga eftertanke och med goda formuleringar.

Vid rekrytering av nya chefer är det viktigt att försäkra sig om att de har förmåga att tillämpa det transformerande ledarskapet.

Socialförvaltningen har de senaste åren utökat antalet enhetschefer samt inom vissa verksamheter förstärkt gruppledarroller i syfte att uppnå ett nära ledarskap med relativt få medarbetare per chef.

Avslutande synpunkter

Förvaltningen förstår och instämmer i revisionens rekommendationer avseende en fördjupad analys av de inre och yttre faktorer som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer.

Dock saknas de resurser och den forskningskompetens som skulle krävas för en fördjupad analys över de yttre faktorerna, då denna analys är komplex och kräver stor tillgång till data som inte är tillgänglig utan behöver samlas in manuellt. Jämförelse med andra kommuner kan genomföras genom den data som finns tillgänglig i bland annat Kolada (databasen för kommuner och regioner). Dock saknas möjligheten att jämföra kommunens olika verksamheter med andra liknande verksamheter vilket gör denna jämförelse väl trubbig för förvaltningen att arbeta med.



Förvaltningen ser positivt på att ytterligare analysera de inre faktorer som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Det arbete rörande sjukfrånvaron vars fokus framgår av detta remissvar kommer att bedrivas inom given budgetram. Några juridiska konsekvenser förväntas inte.

Lotta Wigen
Socialdirektör

Lisa Pollack
HR-Chef

Bilagor

1. Revisionsskrivelse: Granskning av intern kontroll
2. Revisionsrapport: Granskning av intern kontroll

Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorer

Kommunstyrelsen