



Handläggare
Elin Lindelöw
Elin.Lindelow@huddinge.se

Grundskolenämnden

Revisionsrapport - Granskning av kommunens arbete med att nå låg sjukfrånvaro

Förslag till beslut

Grundskolenämnden godkänner förvaltningens synpunkter och överlämnar tjänsteutlåtandet som nämndens yttrande till kommunstyrelsen

Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Huddinge kommun har gett revisions- och rådgivningsföretaget KPMG AB i uppdrag att granska kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro. Det övergripande syftet är att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete för att nå en låg sjukfrånvaro. Granskningen bygger på en genomgång av relevant dokumentation samt intervjuer med samtliga förvaltningsdirektörer och HR-ansvariga.

Revisorernas sammanfattande bedömning är att kommunen bedriver ett ändamålsenligt arbete i syfte att nå låg sjukfrånvaro. Centralt i detta arbete är de kommunövergripande styrdokument som ligger till grund för arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Dessutom finns, för rehabiliteringsarbetets vidkommande, ett integrerat IT-stöd som bidrar till att säkerställa att rätt medarbetare får rätt insats i rätt tid. Dock gör revisorerna bedömningen att analysförmågan ur ett samlat perspektiv avseende sjukfrånvaron är svag i Huddinge kommun.

Revisorerna lämnar ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen och övriga nämnder kopplat till granskat ansvarsområde.

Förvaltningen instämmer i rekommendationerna att nämnden ska prioritera analysarbetet kring orsaker till skillnader mellan Huddinge kommun och övriga kommuner som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer. Baserat på resultatet av denna analys ska vidtas åtgärder. Därtill instämmer förvaltningen i rekommendationen avseende behovet av att säkerställa att de delar av kommunens ledarskapsmodell som befrämjar syftet att minska sjukfrånvaron används fullt ut.

Förvaltningen instämmer därutöver i rekommendationen att nämnden behöver utveckla former för medarbetarnas direkta delaktighet i framtagande av arbetssätt som syftar till att minska sjukfrånvaron. Förvaltningen ser särskilt behovet att utveckla arbetet med att möta den arbetsrelaterade utmattningen som leder till

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Barn- och utbildningsförvaltningen
141 85 Huddinge

Besök
Gymnasietorget 1

Tfn vxl 08-535 300 00

www.huddinge.se



sjukfrånvaro. Ett arbete har inletts i förvaltningen för att genom intervjuer samt tillhörande workshops med rektorer och medarbetare ta reda på orsaken/orsakerna till arbetsrelaterad utmattning.

Beskrivning av ärendet

De förtroendevalda revisorerna i Huddinge kommun har gett revisions- och rådgivningsföretaget KPMG AB i uppdrag att granska kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro. Det övergripande syftet med granskningen är att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete för att nå en låg sjukfrånvaro. Granskningen bygger på en genomgång av relevant dokumentation samt intervjuer med samtliga förvaltningsdirektörer och HR-ansvariga.

Revisorernas sammanfattande bedömning är att kommunen bedriver ett ändamålsenligt, strukturerat och systematiskt arbete för att nå låg sjukfrånvaro. Centralt i detta arbete är de kommunövergripande styrdokument som ligger till grund för arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet – *Rehabiliteringshandbok – anvisningar för Huddinge kommun*, samt *Arbetsmiljöarbetet i Huddinge kommun*. Styrdokumentet har en tydlig struktur som beskriver roller och ansvar och gällande processer. Dessutom finns, för rehabiliteringsarbetets vidkommande, ett integrerat IT-stöd som bidrar till att säkerställa att rätt medarbetare får rätt insats i rätt tid.

Därutöver konstateras att kommunen ger ett omfattande utbildningspaket till chefer som relaterar frågan om sjukfrånvaro. Exempelvis är *Grundläggande arbetsmiljöutbildning* en obligatorisk tredagarsutbildning som leder till certifiering i arbetsmiljö. I kombination med kommunens gemensamma ledarskapsmodell, *Transformerande ledarskap*, gör förvaltningen bedömningen att kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro präglas av ett brett angreppssätt.

Dock görs bedömningen att analysförmågan ur ett samlat perspektiv avseende sjukfrånvaron är svag i Huddinge kommun. I granskningen har inte identifierats något pågående analysarbete som syftar till att öka kunskapen om varför Huddinge kommuns sjukfrånvaro ligger konstant högre än övriga kommuner och riket över tid.

Revisorerna lämnar följande rekommendationer:

- prioritera och förstärka analysarbetet kring de inre och yttre faktorer som kan antas påverka sjukfrånvarons nivåer, samt baserat på resultaten av analysen vidta åtgärder
- prioritera analysarbetet kring orsaker till skillnader mellan Huddinge kommun och övriga kommuner, samt baserat på resultaten 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

Förvaltningens synpunkter

Barn- och utbildningsförvaltningen är positiv till att granskning av kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro har genomförts. I Mål och budget för 2020 anges att en minskning av sjukfrånvaron är prioriterat samt att sjukfrånvaron är kostsam både för individen och arbetsgivaren och behöver motverkas genom ett systematiskt och aktivt rehabiliteringsarbete.

Generella åsikter om 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.

Specifika åsikter om rekommendationerna

- *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*

Förvaltningen instämmer i rekommendationen.

I kommunens Mål och budget 2020 anges att kommunen löpande ska arbeta med att jämföra, analysera och förändra (JAF) verksamheten. Syftet med JAF är att kommunen genom att jämföra sig internt mellan enheter samt med andra huvudmän ska identifiera områden där kommunen kan förändra och förbättra verksamheten. Genom arbetet med att analysera och jämföra verksamhetens ekonomi och kvalitet, internt och externt, identifieras möjligheter att använda resurser mer effektivt inom fastslagna ramar. Förvaltningen ser behov av ett förtydligande avseende former för arbetet, samt vilka delar som ska ledas från kommunen centralt, respektive inom varje förvaltning.

Förvaltningen har påbörjat ett arbete för att ytterligare vidareutveckla arbetet med interna jämförelser. Under 2020 kommer förvaltningen att ta fram styrkort och genom detta sammanställa bland annat HR-nyckeltal för att öka möjligheterna att göra analyser och jämförelser mellan enheter. Kontakter kommer också att tas med kommuner som har haft ett framgångsrikt arbete med att nå låg sjukfrånvaro i syfte att lära av andras framgång.

För att uppnå målet om sjukfrånvaro på 7 procent ser förvaltningen att det krävs ett förstärkt analysarbete utifrån sammanställd statistik eller andra underlag med efterföljande åtgärder, som kan leda till en faktisk sänkning av sjuktal. Ett sådant analysarbete behöver också ta hänsyn till verksamheternas olika behov av förebyggande åtgärder och långsiktiga rehabiliteringsinsatser. Även i detta fall ser



förvaltningen ett behov av ett förtydligande avseende former för arbetet, samt vilka delar som ska ledas från kommunen centralt respektive inom varje förvaltning. Förvaltningen har inlett detta arbete med följande insatser:

- Arbeta fram grunder för förvaltningens analysarbete så att statistiska underlag, medarbetarenkät och omvärldsanalys används i större grad som underlag i rapportering om sjukfrånvaro och rehabiliteringsarbete till förvaltningens ledningsgrupper.
 - Ett närmare samarbete mellan ekonomiavdelning och HR-avdelning, söka nya gemensamma arbetssätt för att uppföljning på enhetsnivå och verksamhetsnivå
- *Utveckla former för medarbetarnas direkta delaktighet i framtagande av arbetssätt som syftar till att minska sjukfrånvaron*

Förvaltningen instämmer i rekommendationen.

Redan idag finns möjligheter för medarbetarna att på arbetsplatssträffar diskutera arbetsmiljön och hur den kan förbättras. Arbetsplatssträffarna och samverkansgrupperna är en del i kommunens samverkansavtal. I det planerings- och uppföljningssamtal som chef och medarbetare har årligen finns även delar som berör arbetsmiljöfrågor. I den delen ges medarbetaren en direkt möjlighet att framföra synpunkter och idéer om arbetsmiljön. Förvaltningen ser att det här finns behov av en ökad styrning i arbetet, samt förtydligande avseende vilka delar som ska ledas från kommunen centralt respektive på varje förvaltning.

Förvaltningen ser därtill behovet att utveckla arbetet med att möta den arbetsrelaterade utmattningen som leder till sjukfrånvaro. Ett arbete har inletts för att genom intervjuer med rektorer och lärare, samt tillhörande workshop och intervjuer med rektorer och medarbetare, ta reda på orsaken/orsakerna till arbetsrelaterad utmattning. Med utgångspunkt i detta arbete ska sedan en handlingsplan med förslag till åtgärder tas fram. Under 2019 gjordes en plan för arbetet. Därtill har intervjuer valts ut. Under inledningen av 2020 har vissa intervjuer genomförts med rektorer. Arbetet kommer att fortsätta till hösten med fortsatta intervjuer samt workshops med rektorer och övriga medarbetare.

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

Förvaltningen instämmer i rekommendationen.

Ledarskapsmodellen ingår som en del i kommunens personalpolicy och är därmed ett av de övergripande styrande dokumenten i kommunen.



Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Det arbete rörande sjukfrånvaro vars fokus framgår av detta remissvar kommer att bedrivas inom given budgetram. En sänkning av sjukfrånvaron skulle medföra en kostnadsminskning för kommunen.

Några juridiska konsekvenser förväntas inte.

Bilagor

Bilaga 1. Remisshandlingar daterat 2020-04-07

Beslutet ska skickas till

Akten

Kommunstyrelsen

Kerstin Andersson
Utbildningsdirektör

Anna-Karin Mäntylä
Verksamhetschef grundskola