

Datum
2020-06-23Diarienummer
FSN-2020/246.601Handläggare
Karolin Bogren Gavling
Karolin.Bogren-Gavling@huddinge.se

Förskolenämnden

Revisionsrapport - Granskning av kommunens arbete med att nå låg sjukfrånvaro

Förslag till beslut

Förskolenämnden 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 med projektet 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. I granskningen har det 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.

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 kommunstyrelsen och övriga nämnder ett antal rekommendationer 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 åtgärder vidtas. 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.

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Barn- och utbildningsförvaltningen
141 85 HuddingeBesök
Gymnasietorget 1

Tfn vxl 08-535 300 00

www.huddinge.se

Förvaltningen instämmer därtill i rekommendationen att förvaltningen behöver utveckla former för medarbetarnas direkta delaktighet i framtagande av arbetssätt som syftar till att minska sjukfrånvaron.

Förvaltningen ser särskilt behovet att fortsätta utveckla arbetet med att möta den arbetsrelaterade utmattningen som leder till sjukfrånvaro. Förvaltningen har, med hjälp av ett konsultföretag, och fackliga företrädare påbörjat ett arbete med att ta reda på orsaken/orsakerna till arbetsrelaterad utmattning.

Beskrivning av ärendet

De förtroendevalda revisorerna i Huddinge kommun har gett KPMG AB i uppdrag att granska kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro. Det övergripande syftet med projektet 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, *Rehabiliteringshandbok, anvisningar för Huddinge kommun*, samt *Arbetsmiljöarbetet i Huddinge kommun*. Styrdokumentet har en tydlig struktur som tydligt beskriver roller och ansvar och de olika processerna. Dessutom finns, för rehabiliteringsarbetets ett vidkommande, 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 till arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Exempelvis är Grundläggande arbetsmiljöutbildning en obligatorisk tredagarsutbildning som leder till certifiering i arbetsmiljö. I kombination med kommunens gemensamma ledarskapsmodell, Transformerande ledarskap, gör revisorerna bedömningen att kommunens arbete för att nå låg sjukfrånvaro präglas av ett brett angreppssätt.

Revisorerna gör 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.

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.

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 för de kommunala enheterna. Syftet med styrkortet är att sammanställa, jämföra och analysera ekonomiska nyckeltal, HR-nyckeltal och kvalitativa nyckeltal samt visualisera trender. Kontakter kommer också att tas med kommuner med 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:

- Utveckla förvaltningens analysarbete så att statistiska underlag, medarbetarenkät och omvärldsanalys används i större grad som underlag i rapportering om sjukfrånvaro och rehabiliteringsarbete till förvaltningens ledningsgrupper.
- Utveckla förskoleavdelningens och HR avdelningens samarbete för att skapa nedbrutna mål och stödjande aktiviteter för ett förtydligat rehabiliteringsarbete mellan chef och HR-konsult.
- Skapa gemensamma arbetsätt för kontinuerlig uppföljning med HR, ekonomi och enhetschefer gällande kopplingen sjuktal och budget.

Utveckla former för medarbetarnas direkta delaktighet i framtagande av arbetsätt 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 som berör arbetsmiljöfrågor. I den delen ges medarbetaren en direkt möjlighet att framföra synpunkter och idéer om arbetsmiljön. Förvaltningen ser även här ett behov av ett förtydligande avseende former för arbetet, samt vilka delar som ska ledas från kommunen centralt respektive beslutas på varje förvaltning

Under 2019 genomförde företaget som gör medarbetarundersökningen, djupintervjuer och workshops med förskolans rektorer. Syftet med arbetet var att ta reda på orsakerna till arbetsrelaterad utmattning och vilka konkreta åtgärder som kan sättas in. De synpunkter som framkom vid arbetet är nu implementerade i utvecklandet av Funktionellt delat ledarskap.

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.



Datum
2020-06-23

Diarienummer
FSN-2020/246.601

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.

Kerstin Andersson
Utbildningsdirektör

Susanne Fritz
Verksamhetschef för förskola

Bilagor

Bilaga 1. Remisshandlingar daterat 2020-04-07

Beslutet ska skickas till

Akten

Kommunstyrelsen