

# Sjukfrånvaro inom äldreomsorgen

**Söderhamns kommun**

December 2023

*Elina Lundberg*






*Karin Magnusson, certifierad kommunal revisor*

*Kvalitetssäkrare, Hanna Franck certifierad kommunal revisor*

# Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Söderhamns kommun genomfört en granskning. Granskingens syfte är att granska om välfärdsnämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron inom äldreomsorgen. Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att välfärdsnämnden *inte helt* säkerställer ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron inom äldreomsorgen.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning	
1. Finns mål, styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?	Delvis	
2. Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?	Nej	
3. Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?	Delvis	
4. Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro, t ex jämförelse med grannkommuner och efterfrågas goda exempel?	Delvis	
5. Sker rapportering till nämnden avseende sjukfrånvaro, vidtagna åtgärder och resultat av vidtagna åtgärder?	Nej	

## Rekommendationer

Efter genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till välfärdsnämnden:

- Tydliggör styrningen av arbetet med att reducera sjukfrånvaron genom att komplettera mål och styrdokument med exempelvis måltal och indikatorer avseende sjukfrånvaro.
- Säkerställ att det finns fungerande system för att erhålla underlag och genomföra analyser av sjukfrånvaron vilka kan ligga till grund för kommande åtgärder.
- Säkerställ att arbetsmiljöarbetet och arbetet med friskfaktorer når ut i verksamhetens alla delar.
- Säkerställ att uppföljning sker och att strukturerad rapportering med analyser av utvecklingen av sjukfrånvaron inom sektorn och inte minst äldreomsorgen lämnas till nämnden, samt att uppföljning kan spåras i protokoll.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>1</b>
<b>Inledning</b>	<b>3</b>
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning	3
Metod	3
<b>Granskningsresultat</b>	<b>5</b>
Styrning inom området	5
Omvärldsbevakning och analyser av sjukfrånvaro	7
Vidtagna åtgärder för att minska sjukfrånvaron	10
Rapportering till nämnd	12
<b>Samlad bedömning</b>	<b>16</b>
<b>Rekommendationer</b>	<b>16</b>
<b>Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor</b>	<b>16</b>

# Inledning

## Bakgrund

Sett till hela arbetsmarknaden är sjukfrånvaron som högst i kommuner och regioner. Särskilt utsatta målgrupper är kvinnor och sjukfrånvaron bland kvinnor i kommunal verksamhet ökade från 8,4 till 8,8 procent mellan 2021-2022. Det faktum att de allra flesta inom vård- och omsorgssektorn är kvinnor gör verksamheten särskilt utsatt.

Forskning har visat att sjukfrånvaron går att förebygga och förkorta med rätt insatser. Något som tydligt ger resultat är att arbeta riskgruppsorienterat vilket innebär att medarbetare och arbetsplatser med risk för sjukfrånvaro fångas upp och åtgärder vidtas för att förebygga sjukfrånvaro och åstadkomma friska arbetsplatser.

Utifrån genomförd riskanalys har revisorerna i Söderhamns kommun givit PwC i uppdrag att granska arbetet för en minskad sjukfrånvaro inom Söderhamns kommuns äldreomsorg.

## Syfte och revisionsfrågor

Syftet är att granska om välfärdsnämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron inom äldreomsorgen.

1. Finns mål, styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?
2. Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?
3. Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?
4. Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro, t ex jämförelse med grannkommuner och efterfrågas goda exempel?
5. Sker rapportering till nämnden avseende sjukfrånvaro, vidtagna åtgärder och resultat av vidtagna åtgärder?

## Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallagen (2017:725)

## Avgränsning

Granskningen avgränsas till att gälla välfärdsnämndens styrning och uppföljning av arbetet rörande sjukfrånvaro inom äldreomsorgen. Den tidsperiod som granskas är 2023 och slutet av 2022.

## Metod

Granskningen genomförs genom dokumentstudier av relevanta dokument.

Intervjuer och avstämningar har genomförts med:

- HR-chef
- 2 HR-konsulter

- Sektorschef Sektor Vårld
- Biträdande sektorschef/verksamhetschef
- Verksamhetschef
- Facklig representant, kommunal

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

# Granskningsresultat

## Styrning inom området

*Revisionsfråga 1: Finns mål, styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?*

### Organisering av arbetsmiljöansvaret

Kommunstyrelsens reglemente (fastställd av kommunfullmäktige 2022-08-29) framgår att styrelsen har arbetsmiljöansvaret inom sitt verksamhetsområde. Granskningen visar att ansvaret vilar på HR-enheten som ligger organiserat under kommunstyrelseförvaltningen. HR-enheten består av totalt en HR-chef, sju HR-konsulter samt två stycken rehabiliteringskonsulter som arbetar på projekt. HR-enheten utgör ett stöd till Valfördsnämnden och dess sektor i arbetet som rör personal och därmed även sjukfrånvaro.

En utgångspunkt för granskningen är de styrande dokument som fullmäktige antagit och Kommunfullmäktige i Söderhamns kommun har under 2017 antagit en Arbetsmiljöpolicy, (2017-12-18 §280). Den är fortfarande gällande, och av den framgår att kommunen genom samverkanssystemet samverkar hela organisationen för en långsiktigt effektiv och hållbar verksamhet med goda fysiska, psykosociala, organisatoriska och utvecklande förutsättningar för alla medarbetare. Det framgår också att Söderhamns kommuns arbetsmiljöarbete utgår från kommunens värdegrund: Medborgarfokus, Engagemang och Tillit. Där framgår också att arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljöarbetet utgör en naturlig del av verksamheten. Ansvarsfördelning, befogenheter och riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara klart formulerade och kända. Chefer ska ha kunskaper för att i sin roll kunna bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöpolicyn uppges vid kontakt med kommunen vara under omarbetning och ett arbete pågår där de skapar och uppdaterar centrala arbetsmiljödokument för hela kommunen.

### *lakttagelser från granskning*

Vid intervjuer framkommer att Arbetsmiljöpolicyn antagits för många år sedan men att samverkansstrukturen där de fackliga representanterna på ett systematiskt sätt involveras i arbetet har fortsatt utvecklats sedan policyn antogs. Det bekräftas även av intervjuad facklig representant. Vid fyra tillfällen per år hålls, i enlighet med lag och förordningar, skyddskommitté/arbetsmiljökommitté. Vi har granskat protokoll från 2022 och 2023 från de totalt åtta möten som hållits med arbetsmiljökommittén. Kontrollen av protokoll bekräftar den bild som de intervjuade ger. Enligt intervjuade representanter så är även den värdegrund som policyn vilar på fortfarande gällande och är något som verksamheten använder sig av.

En annan utgångspunkt för granskningen är fullmäktiges Mål och resursplan 2020-2023 där fullmäktige ger uttryck för stora utmaningar kring höga sjuktal och den största enskilda satsningen som görs under perioden riktas till de kommunanställdas

arbetsmiljö. Fullmäktige lämnar i uppdrag att organisera ett arbete för minskad sjukfrånvaro samt att utarbeta en mer flexibel arbetstidsmodell inom kommunens verksamheter i syfte att öka trivsel och minska sjukfrånvaro. Kommunchefen får i uppdrag att organisera arbetet och kommunstyrelsen tillförs årligen 4 mnkr i driftsbudget för ändamålet. Satsningen kom att kallas "fyra friska miljoner" och en del i satsningen resulterade i att två rehabiliteringskonsulter projektanställdes inom HR-enheten. Vid intervjuer framgår att målet med satsningen som helhet är att sänka sjukfrånvaron med 1% per år. Vi har inte noterat att detta mål formulerats i något av de styrande dokumenten, men det framgår att målet är att sjukfrånvaron ska minska.

När vi tittar närmare på hur välfärdsnämnden utfört styrning inom området inför 2023 så kan vi konstatera att välfärdsnämndens i "Mål och resursplan för 2023" (antagen av välfärdsnämnden 2023-02-22) beskrivs att nämnden står inför stora utmaningar vad gäller ohälsotal. Även kompetensförsörjning och sjukfrånvaro är stora utmaningar som lyfts i planen. Vidare anges att "Välfärdsnämnden fortsätter arbetet med pågående åtgärder för att minska sjukfrånvaro utifrån de kunskaper som fångats i projekt med Suntarbetsliv". Suntarbetsliv beskrivs inte mer än så i planen men vi kommer att återkomma och ge en beskrivning av projektet i kommande kapitel. Det framgår också att budget 2023 innehåller en budgeterad besparing för minskad sjukfrånvaro.

Av välfärdsnämndens dokument "Prioriterade satsningar och aktiviteter 2023" (fastställt av välfärdsnämnden i samband med mål och resursplan 2023-02-22) framgår nämndens prioriteringar och utvecklingssatsningar kopplat till fullmäktiges tre fokusområden. En sådan prioritering och utvecklingssatsning är "Utveckla ett sunt arbetsliv och friskfaktorer som leder till attraktivare arbetsplats och minskad sjukfrånvaro". För att mäta resultatet ska olika nyckeltal från osa-enkäten<sup>1</sup> användas. Exempel på nyckeltal som anges är "Min arbetsbelastning är rimlig" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Vi noterar att varken mål och resursplan eller dokumentet med prioriteringar omfattar några målnivåer utan enbart mål och vilka mått som ska användas för att mäta.

### *Bedömning*

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

#### **Delvis**

Vi bedömer att välfärdsnämnden med utgångspunkt i fullmäktiges antagna arbetsmiljöpolicy och Mål- och resursplan har definierat ett antal prioriterade områden och satsningar där en del är att utveckla ett sunt arbetsliv och friskfaktorer som leder till attraktivare arbetsplats och minskad sjukfrånvaro. Vår bedömning är dock att måltal och indikatorer i begränsad omfattning mäter måluppfyllelsen avseende en minskad sjukfrånvaro. Vår bedömning är att nämnden behöver tydliggöra sin styrning för området och definiera mål och indikatorer som påvisar om arbetet med att minska sjukfrånvaro ger önskad effekt.

---

<sup>1</sup> Välfärdsnämndens organisatoriska och sociala medarbetarenkät

Av granskningen noteras att det pågår ett kommunövergripande arbete med att sänka sjukfrånvaron med grund i kommunstyrelsens uppdrag. Med anledning av att nämnden så märkbart påverkas av sjukfrånvaro inom äldreomsorgen är vår bedömning att nämndens styrning och uppdrag för områden bör vara än mer väldefinierade och specifika än vad som är idag. Gärna med uttalade ambitionsnivåer genom fastslagna målnivåer. Målen för detta bör samordnas mellan kommunstyrelsen och välfärdsnämnden så att det blir en integrerad del av nämndens styrning.

## **Omvärldsbevakning och analyser av sjukfrånvaro**

*Revisionsfråga 2: Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?*

*Revisionsfråga 3: Sker någon omvärldsbevakning av statistik om sjukfrånvaro, t ex jämförelse med grannkommuner och efterfrågas goda exempel?*

### *lakttagelser*

#### **Arbetsmiljökommitté**

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av protokoll från sektorssamverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer (SEKSAM:s möten). Från protokollen samt information på intranätet framgår att inom ramen för SEKSAM:s möten sammanträder en arbetsmiljökommitté fyra gånger per år. Arbetsmiljökommittén är en samverkansgrupp för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna som rör hälsa och arbetsmiljö. På mötena behandlas arbetsmiljö, undersökningar, statistik, nya lagar/krav med mera.

Analys av statistik som rör sjukfrånvaro hanteras primärt vid arbetsmiljökommitténs möten. Till dessa möten plockas statistik ut ur befintliga system och det förs en dialog för att få en så komplett bild som möjligt avseende orsaker och möjliga åtgärder. De intervjuade ger uttryck för att det har funnits tillgång till statistik, men att det inte finns på de nivåer och utifrån parametrar som är relevanta för att på ett enkelt sätt möjliggöra fördjupade analyser för olika delar av organisationen. Intervjuad facklig representant uppger att det finns en transparens vad gäller de underlag och den data som finns att tillgå.

Av flera skäl har analyserna under 2023 försvårats. Ett skäl är byte av HR- och lönesystem. Söderhamns kommun har varit pilot i införandet av det nya HR- och lönesystem som upphandlats tillsammans med sex kommuner i Hälsingland. Att vara pilot har inneburit att de fått hantera de brister som uppdragats, men uppfattningen är att dessa kommer att åtgärdas och att det kommer att fungera bättre framåt. Nuvarande brister handlar i huvudsak om osäkerhet kring korrekthet i data och efter april månad har det inte varit möjligt att erhålla data avseende sjukfrånvaro. En annan orsak till osäkerhet vad gäller analyser kring sjukfrånvaro är omorganisationen vilket inneburit en flytt av personal från de tidigare förvaltningarna till nuvarande sektorer. Dessa omständigheter innebär att verksamheten inte gjort samma analyser av data under 2023



som tidigare år. De intervjuade uppger dock att det även tidigare år har funnits begränsningar i att på ett enkelt sätt få ut relevant statistik för fullgoda analyser.

Inför varje möte med arbetsmiljökommittén tas det ut statistik som delas i en gemensam mapp. Inför mötena har HR, verksamhetschef och representanter från Företagshälsovården ett förmöte för att analysera befintlig statistik och diskutera åtgärder. Vid mötena lämnas alltid statistik avseende medarbetarnas nyttjande av olika tjänster så som Falk Health Care vilka kommunen har avtal med samt Företagshälsovården. Vi kan från granskade protokoll utläsa att nyttjandet av Falk Health Care under 2022 varit lågt trots att de som nyttjat tjänsten uppfattat att den varit bra och att det genomförts ett flertal aktiviteter för att nå ut med kunskap om erbjudandet. För att komplettera statistik och möjliggöra analyser medverkar även Företagshälsovården vid arbetsmiljökommitténs möten vid två tillfällen per år. Detta är också något som rekommenderas av Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) där det framgår att företagshälsovården bör närvara vid möten.

### **Verksamhetsstatistik**

I verksamhetssystemet Hypergene rapporteras sjukfrånvarostatistik in. I systemet går det att få ut statistik uppdelad på verksamhetsområden, där hemtjänst/hemsjukvård är ett och vård- och omsorgs/korttidsboende är ett. För området hemtjänst/hemsjukvård var sjukfrånvaron för perioden januari - april 2023 10,79%, och för område vård- och omsorgs/korttidsboende var sjukfrånvaron 11,99% för samma period. I systemet går även att utläsa sjukfrånvaro inom olika ålderskategorier (29 år eller yngre, 30-49 år samt 50 år eller äldre). Sjukfrånvaron är lägre än samma period 2022 då sjukfrånvaron inom hemtjänst/hemsjukvård var 14,23% och inom vård- och omsorgs/korttidsboende på 13,58%.

På grund av byte av personalsystem har vi inte haft möjlighet att ta del av statistik längre än sista april 2023.

### **Omvärldsbevakning och jämförelse med andra**

Det genomförs jämförelser mellan kommunerna i länet vad gäller sjukfrånvaro och dessa siffror presenteras också för kommunstyrelsens personalutskott. Vi har tagit del av dessa underlag och noterar att det i enlighet med vad de intervjuade uppger är en jämförelse av sjukfrånvaron i kommunerna som helhet och inte specifikt för äldreomsorgen eller omvårdnadspersonal. Jämförelserna är således inte relevanta för att göra analyser inom det område som granskningen avser. Vi kan konstatera att Söderhamns kommun som helhet är den kommun som har fjärde högsta sjukfrånvaro i länet. Kommunerna i Hälsingland har högre sjukfrånvaro än kommunerna i Gästrikland och de större kommunerna har lägre frånvaro än de mindre kommunerna. Söderhamns kommun som helhet ligger 2021 på en förekomst av sjukskrivningar som är i nivå med siffrorna 2018-2019. Det underlag vi tagit del av är enbart en tabell med statistik från de olika åren och omfattar inte någon ytterligare rapport eller analys av siffrorna eller vad som orsakar skillnader. Vi noterar att de siffror vi har fått del av är från år 2017-2021, vi har således inte någon statistik från 2022.

Enligt genomförda intervjuer så har arbetet med Suntarbetsliv givit tillgång till erfarenheter och goda exempel från andra kommuner och från forskning och beprövad erfarenhet. De intervjuade uppger att Suntarbetsliv ger tillgång till både goda exempel, men också praktiska verktyg som kan användas i olika delar av det hälsofrämjande arbete och för att minska sjukfrånvaro.

### *Bedömning*

#### *Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaron?*

#### **Nej**

Vår bedömning är att det för stora delar av år 2023 har saknats underlag för att göra analyser av sjukfrånvaro. Tidigare år har det funnits statistik, men den har inte på ett enkelt sätt varit möjlig att plocka ut i olika delar i organisationen och har inte varit möjlig att sortera utifrån olika parametrar. Vi finner därmed inte att nämnden säkerställt att det i verksamheten tagits fram de analyser och underlag som krävs för att på en aggregerad nivå bedöma orsakerna till sjukfrånvaro. Vi noterar att byte av HR och lönesystem samt organisation har påverkat möjligheterna att få fram statistik och att göra jämförelser över tid. Vi noterar att åtgärder vidtagits för att komma tillrätta med detta men bedömer att nämnden behöver säkerställa att detta är tillräckligt för att möjliggöra framtida analyser.

Vi noterar att arbetsmiljökommittén har fyra träffar varje år och inför dessa möten delas underlag i form av statistik med fackliga representanter, samt att HR, verksamhetschef och Företagshälsovården. Vi ser positivt på den transparens som är avseende de underlag som finns att tillgå.

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

#### **Delvis**

Vi bedömer att omvärldsbevakning av statistik delvis sker. De intervjuade uppger att jämförelsen av statistik från kommunerna i länet sker, men att det inte är nedbrutet för att göra jämförelser inom olika verksamhetsområden och således inte säger något om äldreomsorgen. Det har vid granskningen inte varit möjligt att verifiera att sådana jämförelser har genomförts med siffror från år 2022 eller senare. De intervjuade uppger också att det inte genomförts några analyser vad gäller jämförelse med andra kommuners åtgärder eller utfall. Vår bedömning är dock att sektor välfärd i Söderhamns kommun genom användandet av Suntarbetsliv erhåller goda exempel från andra kommuner.

## Vidtagna åtgärder för att minska sjukfrånvaron

### Revisionsfråga 3: Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?

#### *lakttagelser*

##### **Arbete med Suntarbetsliv och friskhetsfaktorer**

Som vi nämnt i det första kapitlet så tog fullmäktige inför 2020 ett särskilt initiativ genom att tillskjuta extra medel för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron i Söderhamns kommun. Det gjordes med stöd av särskilt riktade pengar till kommunstyrelsen. Söderhamns kommun gjordes vid den tidpunkten även en ansökan till SKR om att få ta del av stöd via deras satsning på "Suntarbetsliv" och kommunen beviljades detta. Resurserna som kommunstyrelsen tillsköts användes bland annat för att rekrytera två rehabiliteringskonsulter vilka fick till uppdrag att vara drivande i arbetet och stödja verksamheterna i implementeringen av de verktyg som tillhandahålls via Suntarbetsliv.

Kopplat till de resurser som tillskjutits från kommunstyrelsen utarbetades ett antal mål vilka var att tydliggöra rehabiliteringsprocessen, ta fram en modell för att beräkna vad sjukfrånvaro kostar och att driva arbetet utifrån Suntarbetsliv. I arbetet identifierades dåvarande omsorgsnämnden som prioriterad och utsågs därför till pilot för satsningen. Det tillsattes en styrgrupp med kommunchef och förvaltningschef för omsorgsnämnden. En arbetsgrupp med processledare inom HR och representanter från omsorgsnämnden såsom verksamhetschef, enhetschef samt fackliga företrädare.

Arbetet med Suntarbetsliv drog igång i september 2020 och ett av målen var att minska sjukfrånvaron. En planering togs fram för arbetet där det tydliggörs datum för uppstart, datum för olika workshops och vid vilka tillfällen politiken skulle involveras i arbetet. Det har varit kommunstyrelsen personalutskott som varit involverade i arbetet och inte omsorgsnämnden eller därefter välfärdsnämnden.

Planen var att omsorgsnämnden skulle vara särskilt prioriterade under 2020 för att därefter fortsätta implementeringen i kommunens övriga nämnder och förvaltningar. Pga pandemin fick planen flyttas fram vilket inneburit att omsorgsnämnden och dess förvaltning varit prioriterade tom 2022. Inför 2023 ska nu arbetet implementeras i kommunen som helhet.

Modellen för arbetet inom Suntarbetsliv bygger på åtta olika friskfaktorer som är väsentliga för en god hälsa och låg sjukfrånvaro. Enligt de intervjuade är planen att arbeta med samtliga friskfaktorer, men att arbetet inleddes med att särskilt fokusera på ett par av dessa. Omsorgsförvaltningen har genom workshops och övningar identifierat vilka områden som ska prioriteras och har med hjälp av processledare från HR-enheten

givit stöd till enhetscheferna i arbetet. Material och verktyg för chefer att introducera i arbetet med friskfaktorer finns på intranätet.

### **Förebyggande arbete**

En åtgärd som sektor välfärd jobbar med och som gäller för Söderhamns kommuns rehabiliteringsprocess är att närmsta chef ska boka in ett förebyggande samtal med medarbetare som visar tidiga signaler på ohälsa, varit sjuk sex gånger på tolv månader och/eller begär det själv. Genom systemstödet som cheferna har tillgång till så får de notiser och påminnelser om en medarbetare har varit sjuk sex gånger eller mer. Det går dock inte via systemet att följa upp om samtal har genomförts eller inte.

Systemstödet skickar även meddelande till chef om någon varit sjuk i mer än 14 dagar och att ett rehabiliteringsärende ska startas.

### **Coaching och psykologstöd för medarbetare**

Under en begränsad period kan kommunens rehabiliteringskonsulter/friskvårds- och rehabiliteringscoach erbjuda coaching för medarbetare med ohälsa eller tidiga signaler på ohälsa för att ge stöd till medarbetaren att själv stärka sin hälsa. Det kan exempelvis handla om motiverande samtal, stress och återhämtning eller livsstilsförändring. Ett annat alternativ är psykologstöd via extern aktör som under en begränsad period kan bekostas av HR-enheten.

### **Företagshälsovården**

Företagshälsovården bedrivs genom gemensam nämnd med Region Gävleborg samt nio av länets tio kommuner. De intervjuade uppger att Företagshälsovårdsnämnden utgörs vara ett bra stöd och kan nyttjas av alla chefer i organisationen. Vid intervju uppges att de har mycket väl utarbetade rutiner med dem och bra relationer. Bland annat kan en chef boka ett strategimöte hos Företagshälsovården där en chef, tillsammans med en representant från Företagshälsovården, går igenom vad som har gjorts och vad som behöver tas upp i exempelvis samtal med enskilda medarbetare. Företagshälsovården kan därefter även delta vid ett trepartssamtal med medarbetaren och chef där de diskuterar hur de gemensamt kan hjälpas åt för att stärka det som fungerar bra, identifiera risker och därmed kunna vidta rätt åtgärder för att minska risken för ohälsa och sjukskrivning.

Medarbetare har själva också möjlighet att kontakta företagshälsovården för ett samtal eller besök/ärende om de har frågor som gäller sin enskilda medicinska, ergonomiska, tekniska eller psykosociala arbetssituationen.

Statistik visar att under 2022 nyttjades 2156 timmar per tjänst i Söderhamns kommun på Företagshälsovården och används bland annat för rehabilitering, handledning och krishantering.

### **Stöd- och vägledningsdokument**

Till sin hjälp har chefer en så kallad verktygslåda på intranätet där denne kan hitta länkar till styrande dokument och information för att vägleda chefen i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Där finns vägledning och praktiskt stöd.

## Resultat av vidtagna åtgärder

Vid intervjuer framkommer att sjukfrånvaron har varit fortsatt påverkad av covid-19 trots att pandemin är över. Smittan har i perioder återkommit och informationen om att personal som arbetar inom äldreomsorgen har ska stanna hemma vid symptom innebär en högre sjukfrånvaro än tidigare.

### *Bedömning*

#### *Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?*

#### **Delvis**

Vår bedömning är att en väsentlig del för att uttala sig om att vidtagna åtgärder är tillräckliga är att det finns statistik och ordentliga kartläggningar med tillhörande analyser avseende sjukfrånvaro och dess orsaker. Vår bedömning är att sådana underlag saknas varför det inte går att säga att nämndens åtgärder varit tillräckliga. En åtgärd som bör vidtas är att säkerställa statistiskt underlag samt att nämnden erhåller en samlad rapportering av analyser av åtgärder samt förändring av sjukfrånvaro inom ett antal definierade målgrupper.

Vår bedömning är att det inom ramen för "Fyra friska miljoner" har genomförts särskilda aktiviteter och åtgärder för vård- och omsorgspersonal. Vår bedömning är att dessa har skett på ett strukturerat sätt och med en given metod, även om processen på grund av pandemin dragit ut på tiden. Vi noterar också att sjukfrånvaron har minskat under våren 2023 jämfört med våren 2022, men att det råder en osäkerhet kring siffrorna. Någon analys finns inte huruvida nedgången av sjukfrånvaro primärt är kopplad till utgången ur pandemin eller andra faktorer.

## Rapportering till nämnd

#### *Revisionsfråga 5: Sker rapportering till nämnden avseende sjukfrånvaro, vidtagna åtgärder och resultat av vidtagna åtgärder?*

### *Iakttagelser*

#### **Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete**

I Arbetsmiljölagen regleras att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Att vidta åtgärder för en god arbetsmiljö för att därmed minska förekomsten av arbetsskador är en åtgärd för att minska sjukfrånvaro. Kopplat till kravet om systematisk planering och kontroll så har Söderhamns kommun på intranätet en tidsplan för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Det gäller för kommunen som helhet. Av tidsplanen framgår när uppföljningen ska ske, när den ska vara färdig för respektive instans (enhetschef, verksamhetschef, sektor, kommun), samt hur denna ska arbetas med under året. Till exempel framgår att uppföljning av det arbetsmiljöarbetet ska presenteras på SEKSAM och i

personalutskottet. Vi har i protokoll från personalutskottet och SEKSAM verifierat att uppföljningen rapporterats där.

Vi har inom ramen för granskningen också tagit del av en årlig uppföljning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete för 2022 och för 2023, både övergripande för hela kommunen men även som specifikt är upprättad för välfärdsnämnden. Uppföljningen består av en sammanställning av svar som chefer och skyddsombud svarat på frågor avseende hur väl arbetsmiljöarbetet fungerar. Det innebär att rapporten inte innehåller någon information eller analys av utveckling av sjukfrånvaro eller orsakerna till dessa. Däremot framgår av Sektor Vårds uppföljning att det uppfattas finnas rutiner, arbetssätt och forum för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framgår också att arbetet med friskfaktorer uppfattas vara ett bra stöd. Sammanfattningsvis uppfattas strukturen för arbetet förbättras men den utmaning som kvarstår från 2022 är att cheferna har svårt att få tiden att räcka till för arbetsmiljöfrågor. Även bristande efterlevnad av säkerhetsrutiner och genomförande av skyddsronder framgår som en risk.

### **Rapportering till nämnd**

Vi finner inte heller att nämnden erhåller någon statistik avseende utvecklingen av sjukfrånvaro, analyser av orsaker till sjukfrånvaro eller rapportering av åtgärder med tydlig koppling till minskad sjukfrånvaro. I nämndens protokoll finns inte heller någon spårbarhet av att rapporten avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett särskilt ärende rapporterats till välfärdsnämnden utan att rapporten hanteras av kommunstyrelsens personalutskott. Däremot har vi verifierat att sektor vårds arbetsmiljörapport hanterats vid SEKSAM samt att SEKSAMs protokoll delgivits nämnden för godkännande.

Trots att vi inte finner statistik, analyser eller åtgärder som har tydlig koppling till sjukfrånvaro så finner vi att nämnden vid ett flertal tillfällen har erhållit information som rör personal och som kopplar an till sjukfrånvaro eller arbetsmiljö.

**Information från förvaltningen avseende information från Folkhälsomyndigheten** (2023-02-22 § 32). Folkhälsomyndigheten har gått ut med information om att man får gå till jobbet och skola med lite förkylning men att det inte gäller personal som arbetar i miljöer där sjuka och sköra personer vistas. Detta betyder att vårdpersonal inom nämndens verksamhet ska vara hemma tills de känner sig frisk och är utan feber, halsont, rinnsnuva eller frekvent hosta/nysningar.

**Månadsrapporter februari och maj** (2023-03-29 §45, 2023-05-31 §72) : Av månadsrapporteringen till nämnden vid båda dessa tillfällen framgår att pandemin har en fortsatt ekonomisk påverkan på sektorn, med anledning av merkostnader vad det gäller bland annat personal, sjukskrivningskostnader.

**Information från förvaltningen om skärpta regler om dygnsvila** (23-06-14 §82): Dygnsvilan har stor betydelse för återhämtningen och forskning inom området stödjer att minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila är en viktig förutsättning för vila, återhämtning och långsiktig hälsa. Dessa faktorer tillsammans påverkar sedan

möjligheterna till ett hållbart yrkesliv. SKR är tydliga med att inga enskilda överenskommelser eller lokala avtal som berör skyddsreglerna och innebär undantag kommer att vara möjliga.

**Organisatorisk och social arbetsmiljöenkät (2023-06-14 §84):** Nämnden erhåller rapportering från organisatorisk och social medarbetarenkät där samtliga medarbetare i sektorn har erbjudits att svara. Enkäten syftar till att sektorn och varje enhet och verksamhet ska få ett underlag att utgå ifrån i sitt systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbete.

**Välfärdsnämndens delårsbokslut 2023 (2023-09-27 § 113).** Av välfärdsnämndens delårsrapport per augusti 2023 framgår en uppföljning av prioriterade satsningar. En av dessa är "Utveckla ett Suntarbetsliv och friskfaktorer som leder till attraktivare arbetsplats och minskad sjukfrånvaro". Av uppföljningen tillhörande den prioriterade satsningen framgår att sektor välfärds ledningsgrupp och samtliga verksamheter har med sina respektive ledningsgrupper påbörjat arbetet med friskfaktorer. Vid intervjuer framkommer att arbetet dragit ut på tiden på grund av pandemin. Trots att omsorgspersonalen startade arbetet med friskfaktorer redan 2020 så är det först under 2022 som hela förvaltningen varit inkluderade i detta.

I delårsrapporten framgår också att det pågår ett intensivt arbete med att minska sjukskrivningstalen. Det lyfts att sjukskrivningstalen är på en lägre nivå än föregående år, men att det krävs ytterligare strukturerat arbete med detta för att det ska fortsätta i den utvecklingen och att de lägre sjuktalen ska bli stabilt. Vidare av delårsrapporten framgår att arbetet med att få ned sjukfrånvaron en av de vidtagit åtgärder för en effektiv användning av personalresurser och är således en åtgärd avseende ekonomin.

**Information från förvaltningen om ökad smittspridning (2023-10-25).** Nämnden erhåller information om att Covid-19 ökar hos patienter som vårdas på länets sjukhus. Viktigt att hålla god handhygien och vara frisk på jobbet. Grundregeln för återgång i arbete är att personen ska vara förbättrad och feberfri sedan minst ett dygn.

### *Bedömning*

*Sker rapportering till nämnden avseende sjukfrånvaro, vidtagna åtgärder och resultat av vidtagna åtgärder?*

### **Nej**

Vår bedömning är att välfärdsnämnden, med anledning av de konsekvenser sjukfrånvaron har för sektorn, inte har tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaron, orsakerna till detta samt åtgärder för området. Vi noterar kommunstyrelsens ansvar för frågan, men bedömer att det inte fräntar välfärdsnämnden ett ansvar att utifrån riskanalys och prioritering säkerställa en tydlig rapportering och uppföljning av sjukfrånvaron.

Vår bedömning är att det vid delårsrapport, augusti 2023, ges en allmän information om att sektor välfärd har påbörjat arbetet med friskfaktorer men inget tydligt resultat av det arbete trots att arbetet enligt genomförd granskning varit igång sedan 2020. Nämnden erhåller inte heller någon rapportering av sjukfrånvaro trots att sjukfrånvaron hos

personalgruppen anses vara prioriterad och under ett flertal år omfattats av satsningen inom ramen för “fyra friska miljoner”.

Vi ser det som positivt att nämnden trots avsaknad av strukturerad uppföljning och rapportering har erhållit information från verksamheten som rör personal, arbetsmiljö och sjukfrånvaro, men anser inte att detta är tillräckligt för en god intern kontroll på området.



# Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Söderhamns kommun genomfört en granskning. Granskningens syfte är att granska om välfärdsnämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron inom äldreomsorgen.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att välfärdsnämnden inte helt säkerställer ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron inom äldreomsorgen.

## Rekommendationer

Efter genomförd granskning rekommenderar vi välfärdsnämnden att:

- Tydliggör styrningen av arbetet med att reducera sjukfrånvaron genom att komplettera mål och styrdokument med exempelvis måltal och indikatorer avseende sjukfrånvaro.
- säkerställ att det finns fungerande system för att erhålla underlag och genomföra analyser av sjukfrånvaron vilka kan ligga till grund för kommande åtgärder
- säkerställ att arbetsmiljöarbetet och arbetet med friskfaktorer når ut i verksamhetens alla delar.
- säkerställ att uppföljning sker och att strukturerad rapportering med analyser av utvecklingen av sjukfrånvaron inom sektorn och inte minst äldreomsorgen lämnas till nämnden, samt att uppföljning kan spåras i protokoll.

## Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

### **1. Finns mål, styrdokument, policys och strategier som prioriterar en låg sjukfrånvaro?**

#### **Delvis/Nej?**

Vi bedömer att välfärdsnämnden med utgångspunkt i fullmäktiges antagna arbetsmiljöpolicy och Mål- och resursplan har upprättat ett antal prioriterade områden och satsningar där en del är att utveckla ett sunt arbetsliv och friskfaktorer som leder till attraktivare arbetsplats och minskad sjukfrånvaro. Vår bedömning är dock att måltal och indikatorer i begränsad omfattning mäter måluppfyllelsen avseende en minskad sjukfrånvaro. Vår bedömning är att nämnden behöver tydliggöra sin styrning för området och definiera mål och indikatorer som påvisar om arbetet med att minska sjukfrånvaro ger önskad effekt.

Av granskningen noteras att det pågår ett kommunövergripande arbete med att sänka sjukfrånvaron och att främja arbetsmiljön inom ramen för projektet "Fyra friska miljoner". Med anledning av att nämnden så märkbart påverkas av sjukfrånvaro inom äldreomsorgen är vår bedömning att nämndens styrning och uppdrag för områden bör vara än mer väldefinierade och specifika än vad som är idag. Gärna med uttalade ambitionsnivåer genom fastslagna målnivåer. Målen för detta bör samordnas mellan kommunstyrelsen och välfärdsnämnden så att det blir en integrerad del av nämndens styrning.

## **2. Genomförs analyser av orsaker till sjukfrånvaro?**

### **Nej**

Vår bedömning är att det för stora delar av år 2023 har saknats underlag för att göra analyser av sjukfrånvaro. Tidigare år har det funnits statistik, men den har inte på ett enkelt sätt varit möjlig att plocka ut i olika delar i organisationen och har inte varit möjlig att sortera utifrån olika parametrar. Vi finner därmed inte att nämnden säkerställt att det i verksamheten tagits fram de analyser och underlag som krävs för att på en aggregerad nivå bedöma orsakerna till sjukfrånvaro.

Vi noterar att arbetsmiljökommittén har fyra träffar varje år och inför dessa möten delas underlag i form av statistik med fackliga representanter, samt att HR, verksamhetschef och Företagshälsovården. Vi ser positivt på den transparens som är avseende de underlag som finns att tillgå.

Vi noterar att byte av HR och lönesystem samt organisation har påverkat möjligheterna att få fram statistik och att göra jämförelser över tid. Vi noterar att åtgärder vidtagits för att komma tillrätta med detta men bedömer att nämnden behöver säkerställa att detta är tillräckligt för att möjliggöra framtida analyser.

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

### **Delvis**

Vi noterar att de intervjuade uppger att jämförelsen av statistik från kommunerna i länet sker, men att det inte är nedbrutet för att göra jämförelser inom olika verksamhetsområden och således inte säger något om äldreomsorgen. Det har vid granskningen inte varit möjligt att verifiera att sådana jämförelser har genomförts med siffror från år 2022 eller senare. De intervjuade uppger också att det inte genomförts några analyser vad gäller jämförelse med andra kommuners åtgärder eller utfall. Vår bedömning är dock att sektor välfärd i Söderhamns kommun genom användandet av Suntarbetsliv erhåller goda exempel från andra kommuner.

## **4. Vidtas tillräckliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?**

### **Delvis**

Vår bedömning är att en väsentlig del för att uttala sig om att vidtagna åtgärder är tillräckliga är att det finns statistik och ordentliga kartläggningar med tillhörande analyser avseende sjukfrånvaro och dess orsaker. Vår bedömning är att sådana underlag saknas varför det inte går att säga att nämndens åtgärder varit tillräckliga. En åtgärd som bör vidtas är att säkerställa statistiskt underlag samt att nämnden erhåller en samlad

rapportering av analyser av åtgärder samt förändring av sjukfrånvaro inom ett antal definierade målgrupper.

Vår bedömning är att det inom ramen för "Fyra friska miljoner" har genomförts särskilda aktiviteter och åtgärder för vård- och omsorgspersonal. Vår bedömning är att dessa har skett på ett strukturerat sätt och med en given metod, även om processen på grund av pandemin dragit ut på tiden. Vi noterar också att sjukfrånvaron har minskat under våren 2023 jämfört med våren 2022, men att det råder en osäkerhet kring siffrorna. Någon analys finns inte huruvida nedgången av sjukfrånvaro primärt är kopplad till utgången ur pandemin eller andra faktorer.

##### **5. Sker rapportering till nämnden avseende sjukfrånvaro, vidtagna åtgärder och resultat av vidtagna åtgärder?**

###### **Nej**

Vår bedömning är att välfärdsnämnden, med anledning av de konsekvenser sjukfrånvaron har för sektorn, inte har tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaron, orsakerna till detta samt åtgärder för området. Vi noterar kommunstyrelsens ansvar för frågan, men bedömer att det inte frångår välfärdsnämnden ett ansvar att utifrån riskanalys och prioritering säkerställa en tydlig rapportering och uppföljning av sjukfrånvaron.

Vår bedömning är att det vid delårsrapport, augusti 2023, ges en allmän information om att sektor välfärd har påbörjat arbetet med friskfaktorer men inget tydligt resultat av det arbete trots att arbetet enligt genomförd granskning varit igång sedan 2020. Nämnden erhåller inte heller någon rapportering av sjukfrånvaro trots att sjukfrånvaron hos personalgruppen anses vara prioriterad och under ett flertal år omfattats av satsningen inom ramen för "fyra friska miljoner".

Vi ser det som positivt att nämnden trots avsaknad av strukturerad uppföljning och rapportering har erhållit information från verksamheten som rör personal, arbetsmiljö och sjukfrånvaro, men anser inte att detta är tillräckligt för en god intern kontroll på området. Vår bedömning är att välfärdsnämnden, med anledning av de konsekvenser sjukfrånvaron har för sektorn, inte har tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaron, orsakerna till detta samt åtgärder för området. Vi noterar kommunstyrelsens ansvar för frågan, men bedömer att det inte frångår välfärdsnämnden ett ansvar att utifrån riskanalys och prioritering säkerställa en tydlig rapportering och uppföljning av sjukfrånvaron.

Datum

Karin Magnusson

---

*Uppdragsledare och projektledare*

---

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Söderhamns kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2023-04-17. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.