

Revisionsrapport

Omvårdnadsnämndens hantering av sjuk- frånvaro

Söderhamns kommun

*David Boman
Malou Olsson*

Februari 2015



Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	1
1.1.	Bakgrund	1
1.2.	Revisionsfråga och kontrollfrågor.....	1
1.2.1.	Avgränsning	2
1.3.	Metod.....	2
2.	Granskningsresultat.....	4
2.1.	Finns det upprättat dokument för att säkerställa att Söderhamns kommun följer gällande samverkansavtal FASo5?	4
2.1.1.	Iakttagelser.....	4
2.1.2.	Revisionell bedömning	4
2.2.	Finns det system för att följa upp sjukskriven personal samt de insatser som dessa får?	5
2.2.1.	Iakttagelser.....	5
2.2.2.	Revisionell bedömning	6
2.3.	Är återrapportering till Omvårdnadsnämnden säkerställd och tillfredsställande?	6
2.3.1.	Iakttagelser.....	6
2.3.2.	Revisionell bedömning	7
2.4.	Har omvårdnadsnämnden en tillfredsställande bild över orsaker bakom sjukskrivningarna?	7
2.4.1.	Iakttagelser.....	7
2.4.2.	Revisionell bedömning	7
3.	Sammanfattande revisionell bedömning.....	9

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.

Arbetsmiljölagen ger inte besked om vem eller vilka personer i verksamheten som ska tillskrivas ansvaret för uppföljningen. Det är en intern fråga vars lösning skiftar från organisation till organisation.

Det har under 2014 framkommit att antalet sjukskrivna ökat markant inom omvårdnadsnämndens verksamhetsområde, främst inom de olika boendeformerna inom verksamheten.

Revisorerna i Söderhamns kommun har, utifrån vilken påverkan höga sjukskrivningstal har på verksamheten, beslutat ge PwC i uppdrag att granska omvårdnadsnämndens kontroll och uppföljning inom området.

1.2. Revisionsfråga och kontrollfrågor

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

- Har omvårdnadsnämnden en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av verksamhetens sjukfrånvaro?

kontrollfrågor

- Finns det upprättat dokument för att säkerställa att Söderhamns kommun följer gällande samverkansavtal FAS05?
- *Finns det system för att följa upp sjukskriven personal samt de insatser som dessa får?*
- *Är återrapportering till omvårdnadsnämnden säkerställd och tillfredsställande?*
- *Har omvårdnadsnämnden en tillfredsställande bild över orsaker bakom sjukskrivningarna?*

1.2.1. Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta omvårdnadsnämnden.

1.3. Metod

Dokumentgranskning av nämndens reglemente, verksamhetsplaner, delegeringar och rehabiliteringspolicy.

Intervjuer har utförts under februari månad 2015 med personer inom omvårdnadsförvaltningen med ledande befattning:

- Verksamhetschefer för Vård och omsorgsboende samt Hemtjänst/Västerbacken
- Urval av enhetschefer inom Vård och omsorgsboende samt Hemtjänst/Västerbacken
- Personalsekreterare
- Personalchef
- Omvårdnadsnämndens ordförande.

Vid genomförd granskning har vi tagit del av dokument:

- *Omvårdnadsnämndens system för intern kontroll 2015*
- *Utredning sjukskrivning samt plan för återgång till arbete*
- *Vad händer om du blir sjuk?*
- *Vad händer om en medarbetare blir sjuk?*
- *Rehabiliteringspolicy*
- *Verksamhetsberättelse 2013*
- *Personalredovisning 2014*
- *Rehabilitering inom Söderhamns kommun samt Rehabiliteringskedjan – En checklista*
- *Samverkansavtal inom Söderhamns kommun*

Rapporten har under perioden 2015-02-23 – 2015-03-02 varit ute på faktaavstämning hos de som deltagit vid intervjuer.

2. Granskningsresultat

2.1. Finns det upprättat dokument för att säkerställa att Söderhamns kommun följer gällande samverkansavtal FAS05?

2.1.1. Iakttagelser

Söderhamns kommun har upprättat ett samverkansavtal som avser ett lokalt avtal om FAS 05. De grundläggande utgångspunkterna för samverkan är enligt avtalet:

- *Parterna har ett gemensamt synsätt på samverkan som en ständigt pågående process som kontinuerligt måste omprövas, förändras och anpassas i förhållande till ändrade förutsättningar såväl inom som utom kommunen.*
- *Samverkan är en angelägenhet för alla. Därför har såväl chef, fackliga företrädare som medarbetare ett eget och gemensamt ansvar för att förverkliga avtalets intentioner.*
- *Samverkan ska integrera rena verksamhetsfrågor med hälso- och arbetsmiljöfrågor för att därmed skapa ett positivt arbetsklimat där inflytande och delaktighet är självklara rättigheter för alla medarbetare.*

Avsikten med samverkansavtalet är att samverkan så långt som möjligt skall ske på individ- och arbetsplatsnivå.

Vid intervjuer framkommer att det lokalt upprättade samverkansavtalet är okänt utan verksamheten har SKLs (Sveriges Kommuner och Landstings) skrift om FAS 05 (Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner) som grund i sitt arbete inom området.

2.1.2. Revisionell bedömning

Vi kan konstatera att det finns ett lokalt samverkansavtal. Avtalet är dock inte känt i organisationen. Det är vår bedömning att omvårdnadsnämnden bör säkerställa att nämnden följer gällande samverkansavtal.

2.2. Finns det system för att följa upp sjukskriven personal samt de insatser som dessa får?

2.2.1. Iakttagelser

Söderhamns kommun har en dokumenterad arbetsgång vid sjukskrivning och rehabilitering. Dokumentet beskriver planerad arbetsgång vid sjukskrivning från första sjukskrivningsdag.

Vid intervjuer framkommer att denna arbetsgång inte efterlevs till fullo.

Vid intervjuer framkommer att den medarbetare som skall sjukanmäla sig som regel kontaktar sin enhetschef och enhetschef meddelar sjukanmälan vidare till den administrativa enheten. Sjukanmälan för de som arbetar inom hemtjänsten anmäls till hemtjänstens planerare. Administrativa enheten registrerar sjukanmälan i lönesystemet. Enhetschef tar kontakt med arbetstagaren inom tre arbetsdagar om denne fortfarande är sjuk. Den administrativa enheten påminner enhetschef via mail när arbetstagaren skall påvisa läkarintyg, det vill säga efter sju dagar och vid eventuell förlängning av befintligt läkarintyg. Samtliga sjukintyg hanteras av enhetschef och de meddelar i sin tur slutdatum på sjukskrivning till den administrativa enheten för registrering i lönesystemet.

I de IT system som förvaltningens personalsekreterare arbetar i med rehabiliteringskedjan finns en påminnelsefunktion som påvisar bland annat bevakning när sjukskrivning löper ut och nytt sjukintyg krävs. Enhetscheferna och förvaltningens planerare saknar dock denna påminnelsefunktion och får bevaka ärenden som till exempel påvisar när sjukskrivning löper ut och nytt sjukintyg krävs.

Söderhamns kommun har ett system som meddelar automatiskt, exempelvis via mail, var i rehabiliteringskedjan den sjuke befinner sig i, men används ej. Rehabiliteringskedjan är en beskrivning utifrån regeringsbeslut (2008-06-05) att förbättra sjukskrivningsprocessen och bedömning av arbetsförmågan.

Omvårdnadsförvaltningen har en databas avseende sjukfrånvaro. I databasen finns möjlighet att dokumentera det enskilda sjukfallet och dess planering. Enhetschef har möjlighet att skriva in anteckningar i ett särskilt meddelandefält som rör den sjukskrivne, detta anteckningsfält är sedan *låst* för annan personal än för enhetschef att läsa.

Det framkommer vid intervjuerna att denna databas och detta låsta fält används av vissa enhetschefer medan andra enhetschefer inte använder verktyget alls. Databasen har ingen funktion för automatiska påminnelser

eller koppling till lönesystem. I databasen finns möjlighet att registrera orsakskod för sjukanmälan men den funktionen används inte.

2.2.2. *Revisionell bedömning*

Vi konstaterar att det finns dokumenterade rutiner för att följa upp sjukskriven personal samt de insatser de får, dessa efterlevs inte till fullo. Det saknas system för att underlätta denna hantering, idag sker huvuddelen av handläggningen genom manuell hantering.

Vår bedömning är att omvårdnadsnämnden bör säkerställa att rutiner vid arbetsgång vid sjukskrivning och rehabilitering efterlevs och att uppföljningen av sjukskriven personal samt de insatser de får sker på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

2.3. *Är återrapportering till Omvårdnadsnämnden säkerställd och tillfredsställande?*

2.3.1. *Iakttagelser*

Enhetschefer inom förvaltningen får sjukfrånvarostatistik varje månad från förvaltningens controller. De intervjuade enhetscheferna upplever att syftet med denna uppföljning främst är ekonomisk och att fokus ligger på antalet sjukanmälningar i procent per verksamhet. Enligt de intervjuade saknas en diskussion om hur man gemensamt skall arbeta systematiskt med att analysera orsakerna till, och lösa problemet med, den höga sjukfrånvaron. Frågan om sjukfrånvaro diskuteras vid arbetsplatsträffar på enhetsnivå. Frågan lyfts sedan vidare till verksamhetsledningsgruppens arbetsplatsträffar men de intervjuade upplever att de inte får någon återrapportering i frågan.

Rapportering till omvårdnadsnämnden avseende sjukfrånvaro sker två gånger per år, genom den årliga verksamhetsberättelsen samt i en särskild redovisning av sjukfrånvaro inom omvårdnadsförvaltningen (2014-08-27).

De intervjuade påtalar att det finns diskussion under året mellan omvårdnadsnämnden och förvaltningen genom bland annat strategidagar. Dessa strategidagar är årligen återkommande där det diskuteras strategiska frågor och där har även området sjukfrånvaro berörts. Dessa strategidagar protokollförs ej.

Enligt uppgift diskuteras sjukfrånvaro vid nämndens sammanträden, dessa diskussioner återfinns ej i nämndsprotokoll. Det framkommer vid intervjuer att återrapporteringen inte är tillfredsställande då orsaken till korttids sjukfrånvaro inte analyseras till fullo.

2.3.2. Revisionell bedömning

Det sker två återrapporteringar till nämnden under året. I den framgår inte orsakerna till sjukskrivningarna. Det är vår bedömning att återrapporteringen är säkerställd men inte helt tillfredsställande. Nämnden bör säkerställa att innehållet i återrapporteringen är ändamålsenlig.

2.4. Har omvårdnadsnämnden en tillfredsställande bild över orsaker bakom sjukskrivningarna?

2.4.1. Iakttagelser

Det framkommer under intervjuer att det inte finns möjlighet att ta fram statistik på orsakskoder till sjukskrivningarna. De intervjuade upplever att de trots avsaknad av statistik har en relativt klar bild över orsakerna inom sin respektive enhet. Den återrapportering som sker till nämnden är dock främst inriktad på ekonomisk uppföljning och sjuktal angivet i procent.

Samtliga intervjuade lyfter fram tidsystemet FIA som en bidragande orsak till den höga andelen korttidssjukskrivna. FIA-systemet innebär att ersättning för övertid och obekväm arbetstid sparas i en tidsbank. FIA medger möjlighet att, vid till exempel sjukskrivning, använda sparade inarbetade timmar för att fylla ut frånvarodag/ar och på så vis slippa karensdag. De intervjuade anser att det finns en risk i att systemet innebär att en kort sjukskrivning inte upplevs kosta den sjuke något. Det kan medföra att tröskeln mot att sjukskriva sig sänks. Det pågår en utredning om FIA-systemet under 2015.

Omvårdnadsnämnden har fått ett utredningsuppdrag från Kommunfullmäktige att ta fram nyckeltal och ekonomiska- samt verksamhetsmål i syfte att få en nulägesbild av sjukfrånvaro samt för att förbättra möjligheten till uppföljning av förvaltningens sjukfrånvaro.

2.4.2. Revisionell bedömning

Vi kan konstatera att nämnden inte får en återrapporterad bild av orsakerna till sjukfrånvaro. Vi bedömer att omvårdnadsnämnden inte har en

tillfredsställande bild över orsakerna bakom förvaltningens sjukfrånvaro.
Nämnden bör säkerställa att en analys av orsaker till sjukfrånvaro genomförs regelbundet.

3. *Sammanfattande revisionell bedömning*

Har omvårdnadsnämnden en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av verksamhetens sjukfrånvaro?

Vår bedömning är att omvårdnadsnämnden inte har en ändamålsenlig kontroll och uppföljning av verksamhetens sjukfrånvaro.

Vår bedömning grundar sig på nedanstående:

- Söderhamns kommun har ett upprättat samverkansavtal, avtalet är dock inte känt i organisationen.
- Vi kan konstatera att det finns dokumenterade rutiner för att följa upp sjukskriven personal samt de insatser de får, dessa efterlevs dock inte till fullo. Det saknas system för enhetschefer och förvaltningens planerare för att underlätta denna hantering.

Omvårdnadsnämnden bör därav säkerställa att rutiner vid arbetsgång vid sjukskrivning och rehabilitering efterlevs och att uppföljningen av sjukskriven personal samt de insatser de får sker på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

- Återrapportering sker till omvårdnadsnämnden under året. I den framgår dock inte orsakerna till sjukskrivningarna inom förvaltningen. Nämnden bör säkerställa att innehållet i återrapporteringen är ändamålsenlig.
- Vi kan konstatera att nämnden inte får en återrapporterad bild av orsakerna till sjukfrånvaro. Vi bedömer att omvårdnadsnämnden inte har en tillfredsställande bild över orsakerna bakom förvaltningens sjukfrånvaro. Nämnden bör säkerställa att en analys av orsaker till sjukfrånvaro genomförs regelbundet.

2015-03-13



David Boman

Projektledare



Lars-Åke Ullström

Uppdragsledare