

Revisorerna  
i Smedjebackens kommun

Kommunstyrelsen  
Omsorgsnämnden  
Familje- och utbildningsnämnden  
Kommunfullmäktige (för kännedom)

## **Sjukfrånvaro och rehabilitering**

PwC har på uppdrag av revisorerna i Smedjebackens kommun granskat kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Syftet med granskningen har varit att pröva och bedöma om styrelsen, omsorgsnämnden och familje- och utbildningsnämnden bedriver arbetet med att minska sjukfrånvaron på ett ändamålsenligt och från ekonomiskt synpunkt tillfredställande sätt samt om den interna kontrollen är tillräcklig.

Utifrån genomförd granskning är den sammanfattande bedömningen att styrelsen och granskade nämnder bedriver ett ändamålsenligt och ur ekonomisk synpunkt tillfredställande arbete med att minska sjukfrånvaron i kommunen. Den interna kontrollen bedöms inte vara helt tillräcklig.

I syfte att utveckla verksamheten lämnas följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen behöver, i sin samordnande roll, säkerställa att det finns förutsättningar för nämnderna och verksamheterna att ta del av aktuell och tillförlitlig statistik avseende verksamheternas sjukfrånvaro.
- Kommunstyrelsen och nämnderna behöver utveckla analys och utvärdering av genomförda insatser och dess effekter.

**Skriftligt svar** önskas avseende hur de utvecklingsområden som påtalas i revisionsrapporten avses att åtgärdas, vänligen senast 2020-11.30.

Smedjebacken 2020-06-24



Sten Blomkvist  
Ordförande

# Sjukfrånvaro och rehabilitering

Smedjebackens kommun

Juni 2020

*Robert Bergman, Projektledare*

# Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	4
Avgränsning och metod	4
lakttagelser och bedömningar	5
Ändamålsenlighet	5
lakttagelser - Riskinventering och riskanalys	6
lakttagelser - Mål och måluppfyllelse	7
Bedömning - Ändamålsenlighet	9
Ekonomiskt tillfredsställande	9
lakttagelser - Finns tillräckliga resurser?	9
Bedömning - Ekonomiskt tillfredsställande	10
Intern kontroll	10
lakttagelser - Ansvarsfördelning	10
lakttagelser - Uppföljning, mätning och analys av resultat och effekter	11
Bedömning - Intern kontroll	12
Bedömningar utifrån revisionsfråga	13

# Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har PwC granskat kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Syftet med granskningen är att pröva och bedöma om styrelsen, omsorgsnämnden och familje- och utbildningsnämnden bedriver arbetet med att minska sjukfrånvaron på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt om den interna kontrollen är tillräcklig. Revisionsfrågor, granskningsiakttagelser och bedömningar redovisas i denna rapport.

Utifrån genomförd granskning är vår sammanfattande bedömning är att styrelsen och granskade nämnder bedriver ett ändamålsenligt och ur ekonomisk synpunkt tillfredsställande arbete med att minska sjukfrånvaron i kommunen. Den interna kontrollen bedöms vara inte helt tillräcklig.

***I syfte att utveckla verksamheten lämnas följande rekommendationer:***

- Kommunstyrelsen behöver, i sin samordnande roll, säkerställa att det finns förutsättningar för nämnderna och verksamheterna att ta del av aktuell och tillförlitlig statistik avseende verksamheternas sjukfrånvaro.
- Kommunstyrelsen och nämnderna behöver utveckla analys och utvärdering av genomförda insatser och dess effekter.

# Inledning

## Bakgrund

Kommunens revisorer har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det angeläget att göra en granskning kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering.

Kommunsektorn är i huvudsak inriktad på tjänsteproduktion, vilket ger en hög personalintensitet. Generellt uppgår personalkostnaden inom kommuner och regioner till ca 65–70 % av den totala kostnaden. Personalen ska ses som kommunens viktigaste resurs.

I jämförelse med andra kommuner uppvisar Smedjebackens kommun en hög sjukfrånvaro. År 2019 uppgick kommunens totala sjukfrånvaro till 7,1 %. Ett bristfälligt förebyggande och åtgärdande arbete inom området riskerar medföra att verksamheten inte bedrivs på avsett sätt och att målsättningar inte nås.

Revisionsobjekt i granskningen är kommunstyrelsen, familje- och utbildningsnämnden samt omsorgsnämnden

## Syfte och revisionsfrågor

Revisorernas uppdrag regleras i kommunallagens kapitel 12. Syftet med granskningen är att pröva och bedöma om styrelsen och nämnderna bedriver ett arbete med att minska sjukfrånvaron på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

För att bedöma syftet med granskningen har följande revisionsfrågor formulerats:

### *Ändamålsenlighet:*

- Sker riskinventering och riskanalys i tillräcklig omfattning?
- Finns mätbara mål och handlingsplaner i tillräcklig omfattning?
- När nämnderna uppsatta mål?

### *Ekonomiskt tillfredsställande:*

- Finns tillräckliga resurser i form av tid, kompetens och personal?
- Finns tillräckliga resurser för att genomföra beslutade åtgärder/handlingsplaner?

### *Intern kontroll:*

- Finns en tydlig ansvarsfördelning? (Politisk nivå och verksamhetsnivå)
- Kan styrelsen/nämnderna verifiera att uppföljning, mätning och analys av resultat och effekter sker i tillräcklig grad?

### Revisionskriterier

Revisionskriterier i granskningen har utgjorts av följande:

- Kommunallagen kap 6:1, 6:6.
- Arbetsmiljölagen 3:2a.
- Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4 § 5 och § 7.
- I övrigt se revisionsfrågorna.

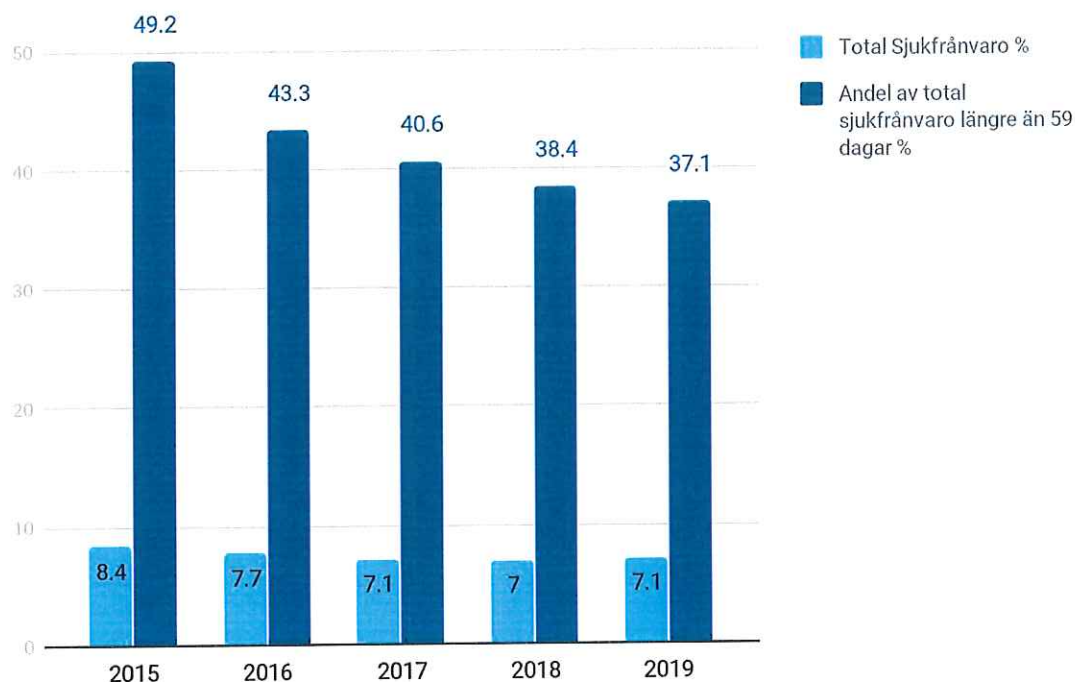
### Avgränsning och metod

I tid avgränsas granskningen till i huvudsak år 2020. I övrigt se syfte och revisionsfrågor.

Granskningen har skett genom analys av relevanta kommuninterna styrdokument, däribland arbetsmiljöpolicy och budgetdokument. Vidare har intervjuer genomförts med företrädare för personalavdelningen, förvaltningschefer för omsorgsförvaltningen och familje- och utbildningsförvaltningen. Avstämning med företrädare för berörda granskade nämnder har skett i slutet av granskningen.

# Iakttagelser och bedömningar

En genomgång av Smedjebackens kommuns sjukfrånvaro under perioden 2015-2019 visar följande utveckling:



I jämförelse med landets kommuner är Smedjebackens totala sjukfrånvaro 2019 (7,1 %) något högre än medelvärdet för samtliga kommuner (6,6 %). När det gäller långtidssjukfrånvaron, dvs sjukfrånvaro längre än 59 dagar, redovisar Smedjebackens kommun en relativt låg andel i jämförelse med övriga kommuner. Smedjebacken redovisade 2019 att 37,1 % av den totala sjukfrånvaron var sjukfrånvaro längre än 59 dagar. Medelvärdet i riket för andelen sjukfrånvaro längre än 59 dagar uppgick 2019 till ca 44 %. Smedjebackens kommuns trend visar att långtidssjukfrånvaron minskar medan den totala sjukfrånvaron i stort varit konstant 2015-2019.

## Ändamålsenlighet

Av arbetsmiljölagen kap 3 § 2a framgår arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. I detta systematiska arbete ska arbetsskador utredas, risker i verksamheten kartläggas fortlöpande och åtgärder ska vidtas utifrån resultatet av den kartläggning som skett. Tidsplanering ska upprättas för de åtgärder som inte kan vidtas omedelbart.

Lagstiftningen ställer även krav på att arbetsgivaren dokumenterar arbetet med arbetsmiljö samt att handlingsplan ska upprättas. Arbetsgivaren ska vidare se till att det finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

för att fullgöra de uppgifter som bl.a. regleras i arbetsmiljölagen men också i socialförsäkringsbalkens 30 kapitel<sup>1</sup>.

I arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs hur arbetsgivare ska agera för att främja en god arbetsmiljö och ett systematiskt arbetsmiljöarbete, bl.a. genom att upprätta handlingsplaner och formulera mål och strategier.

Nedan redovisas våra iakttagelser och bedömningar kopplat till följande revisionsfrågor:

- Sker riskinventering och riskanalys i tillräcklig omfattning?
- Finns mätbara mål och handlingsplaner i tillräcklig omfattning?
- När nämnderna uppsatta mål?

### *Iakttagelser - Riskinventering och riskanalys*

#### ***Årliga riskbedömningar***

Granskningen visar att det under 2016 och framåt har skett en översyn av kommunens personalpolitiska dokument, däribland kommunens arbetsmiljöpolicy. I kommunens riktlinjer för arbetsmiljöarbetet framgår hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, däribland hur verksamheterna ska genomföra riskbedömningar. Alla arbetsplatser ska årligen genomföra en riskinventering och dokumentera vilka risker som påträffats. Riskbedömningarna ska genomföras enligt planering som respektive verksamhet ska upprätta. Verksamheternas respektive planering ska beakta det kommunövergripande årshjul som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vidare framgår det av riktlinjerna för arbetsmiljöarbetet att alla risker ska åtgärdas och att arbetsgivaren, tillsammans med skyddsombud, ska upprätta handlingsplaner för de åtgärder som inte kan vidtas omedelbart. Mallar för riskbedömningar omfattar även att åtgärder ska dokumenteras. Av de riskbedömningar som vi tagit del av i denna granskning har åtgärder för att åtgärda identifierade risker formulerats, dvs att en handlingsplan har upprättats för de område där riskbedömning ägt rum. Av protokoll från central samverkansgrupp kan vi konstatera att kommunstyrelsen och omsorgsnämnden i februari 2020 har redovisat sina respektive riskbedömningar och handlingsplaner. Granskningen visar att Familje- och utbildningsnämnden inte har redovisat sin årliga riskbedömning. Däremot har vi inom ramen för granskning tagit del av en sammanfattning av den uppföljning som skett av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom familje- och utbildningsförvaltningen. Av intervjuer framgår att verksamheten blev, under våren 2020, tvungen att fokusera på att hantera Covid-19 och därför har redovisningen till centrala samverkansgruppen uteblivit.

Granskningen visar att det finns ett kommunövergripande årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med att genomföra årliga riskbedömningar av verksamheterna ska inledas i februari. Av planen framgår inte när rapportering av genomförda riskbedömningar ska ske.

---

<sup>1</sup> Arbetsgivaren ska ta fram en plan för återgång i arbete när en arbetstagare förväntas vara sjuk under en längre tid och därför inte kan arbeta. Arbetsgivaren ska kontinuerligt följa upp planen och revidera den vid behov.



Det övergripande årshjulet har brutits ned inom respektive nämnd/förvaltning. Inom familje- och utbildningsförvaltningen bedrivs arbetsmiljöarbetet som en del i nämndens kvalitetsarbete. Granskningen har tagit del av ett årshjul för nämndens verksamheter som beskriver olika aktiviteter som bl.a. stab, rektorer, IFO och elevhälsa ska genomföra. Planen innehåller även vad och när rapportering till nämnd/utskott ska ske.

I sammanhanget noteras att det inom familje- och utbildningsförvaltningen pågår en satsning på kompetensförsörjning som syftar till att skapa en attraktiv arbetsplats så att medarbetare stannar kvar. Arbetet pågår med att upprätta en handlingsplan som beräknas vara klar i slutet av året. Den ska baseras på en kartläggning av nuläget som beräknas vara klar under hösten 2020. Arbetet leds av en styrgrupp som bl.a. består av företrädare för förvaltningen samt fackliga representanter.

### ***Vid förändringar i verksamheten***

Av riktlinjerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att riskbedömning ska ske inför förändringar i verksamheten och att arbetsgivaren ansvarar för att detta sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare. Av intervju med företrädare för familje- och utbildningsförvaltningen framgår att denna typ av riskbedömning har genomförts och dokumenterats, senast i samband med förändringar inom IFO (december 2019). Granskningen har fått ta del av riskbedömningen som bl.a. innehåller beskrivning av förändring samt planerade åtgärder utifrån identifierade risker.

Av intervjuer med företrädare för omsorgsförvaltningen framgår att riskbedömningar har skett bl.a. i samband med Covid-19 pandemin. Vid förändringar i verksamheten används upprättade mallar för riskbedömningar. Bedömningar upprättas av verksamhetschefer tillsammans med skyddsombud. Inom ramen för vår granskning har vi tagit del av riskbedömning som genomfördes i maj 2020 bland enhetschefer. Av riskbedömningen framgår bl.a. att arbetsplatsombud har deltagit och att riskbedömningen har godkänts av ledningsgruppen inom omsorgsförvaltningen.

Av intervjuer med företrädare för HR och förvaltningarna framgår dock att riskbedömningar är ett område som behöver utvecklas, särskilt vad gäller dokumentationen av konsekvensanalyser och genomförda riskbedömningar. En möjlig utveckling av riskbedömningarna som framkommer i intervju är att arbetsgivaren och fack upprättar egna riskbedömningar som sedan kan sammanvägas till en gemensam. På så vis kan fler perspektiv och risker identifieras utifrån parternas intressen.

### ***lakttagelser - Mål och målpuppfyllelse***

Kommunens övergripande mål finns formulerade inom tre perspektiv, däribland perspektivet *Effektivitet*. Inom detta perspektiv finns målsättningen *bra ekonomi*. Inom denna målsättning mäts bl.a. utifrån kort- och långsiktig sjukfrånvaro. Trenden ska vara att sjukfrånvaron minskar.

I kommunens budgetdokument framgår respektive nämnds målsättningar. Vi kan konstatera att familje- och utbildningsnämnden har sjukfrånvaron som mått för utvärdering av målet *Bra ekonomi*. Granskningen visar att omsorgsnämnden utvecklat sina målsättningar i januari 2020 och valt sjukfrånvaro som mått för att utvärdera målet "En kommun för alla".

I kommunstyrelsens budget 2020 och plan 2021-2022 redovisas kommunstyrelsens verksamhetsmål och tillhörande mått/indikatorer. Vi kan konstatera att kommunstyrelsen målsättning för Bra ekonomi bl.a. omfattar Kort- och långtidssjukfrånvaro (minskad) Tillbuds- och arbetsskaderapportering (minskad). Det framgår dock inga konkreta mätetal för respektive indikator.

På verksamhetsnivå har personalavdelningen utformat mål för verksamheten 2020 vilket omfattar följande:

- Antal kartlagda processer inom HR
- Antal genomförda internutbildningar inom HR
- Kort- och långtidssjukfrånvaro för kommunens verksamheter
- Tillbuds- och arbetsskaderapportering för kommunens verksamheter
- Jämställda löner
- Andel heltidsarbetande medarbetare
- Andel nöjda kunder (chefer), servicemätning internt

Även arbetsmarknadsenheten har formulerat mål som är relevant för vår granskning:

- Enheten ska aktivt arbeta för att minska korttidsfrånvaron hos den personal som är visstidsanställd med olika former av ekonomiskt stöd. 2017 stod korttidsfrånvaron för ca 75 % av den totala frånvaron. Målet är att minska andelen korttidsfrånvaron till 60 % under 2020.

Av intervjuer framgår att inom vissa utvalda verksamheter finns tjänsten "Sjuk och frisk" som bl.a. är ett stöd för chefer att ha koll på sjukfrånvaron. Genom tjänsten får chefer och HR en signal när någon har anmält sjukfrånvaro. Tjänsten signalerar även till chef när det är aktuellt att genomföra samtal med anställd som varit frånvarande pga sjukdom vid upprepade gånger. Tjänsten ger även möjlighet att ta ut statistik för uppföljning.

Granskningen konstaterar vidare att inom omsorgen har sk Hälsosamma scheman införts. Detta innebär att möjligheten att schemalägga långa skift begränsas så att arbetstid och ledighet fördelas jämnare. Önskeschema, där anställda har fått välja hur de ska lägga sina timmar, har tillämpats men visar att inarbetat ledig tid inte tas ut i tillräcklig omfattning. Projektet med Hälsosamma scheman drivs tillsammans med SKR och Kommunal.

Rapportering av kränkningar och tillbud är ett utvecklingsområde inom kommunens verksamheter. Bristande anmälan om tillbud och/eller kränkningar kan medföra att åtgärder inte vidtas i tillräcklig utsträckning för att skapa arbetsplatser som är säkra/hälsosamma. Av intervju med företrädare för familje- och utbildningsförvaltningen framgår dock att antalet anmälda kränkningar har blivit fler under den senaste tiden. Däremot är uppfattningen bland intervjuade att antalet tillbud är fler än vad som är anmält.

### **Måluppfyllelse**

Vid granskningstillfället har nämnderna inte redovisat någon tydlig bild av måluppfyllelse. Dels då protokoll inte närmare har redovisat någon utförligare bedömning eller underlag för bedömning i form av statistik. Det osäkra läget utifrån Covid-19 gör det också svårt för verksamheterna att göra prognos över måluppfyllelsen. Av intervjuer framgår att personalsystemet där statistik hämtas ifrån har en eftersläpning, vilket innebär att tillförlitliga uppgifter kan först levereras efter ett par månader till förvaltningarna.

Trots att det finns mål och måtetal fastställda för styrelsens och granskade nämnder har det inte närmare fastställts mått för att kunna bedöma om årets uppnådda effekter (minskad sjukfrånvaro) är tillräcklig.

Statistik som vi har fått ta del av i denna granskning visar att sjukfrånvaron inom omsorgen ökat t.o.m. februari 2020, till 10,7%. Sjukfrånvaron inom Familje- och utbildningsnämnden uppgick, per mars månad, till 4,64 % (7,84% mars 2019).

Vid granskningstillfället framgår det inte av kommunstyrelsens protokoll att information om sjuktal har lämnats till kommunstyrelsen som avser 2020.

Granskningen har inte kunnat styrka av kommunstyrelsens protokoll att information om sjuktal har lämnats till kommunstyrelsen under våren 2020.

### **Bedömning - Ändamålsenlighet**

Vår bedömning är att styrelsens och nämndernas arbete med att minska sjukfrånvaron bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Bedömningen baseras på följande:

- Styrelsen och nämnderna genomför riskanalyser i enlighet med gällande styrdokument, dvs på ett systematiskt sätt samt att det i väsentlig grad sker riskanalyser vid förändringar i verksamheterna.
- Handlingsplaner har upprättats inom nämndernas verksamheter i enlighet med gällande rutiner och riktlinjer. Handlingsplanerna har upprättats i samband med verksamheternas riskbedömningar.
- Styrelsen och nämnderna har formulerat mål för sjukfrånvaron i respektive verksamhet. Däremot saknas i dagsläget tillräckliga underlag för att kunna bedöma om verksamheterna kommer att nå måluppfyllelse för dessa målsättningar.

### **Ekonomiskt tillfredsställande**

#### ***lakttagelser - Finns tillräckliga resurser?***

Arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa att det finns tillräckliga resurser för att kunna bedriva verksamheten på ett säkert sätt och med god arbetsmiljö. Detta regleras bl.a. i arbetsmiljöverkets allmänna föreskrifter. För att säkerställa detta behöver det finnas tillräckliga resurser för att kunna bl.a. genomföra riskanalyser och vidta åtgärder vid signaler om brister i arbetsmiljön.

Granskningen visar att inom kommunstyrelsens förvaltning finns personalavdelningen vars uppdrag är hantera personalstrategiska ärenden samt ge stöd i personaloperativa

frågor. Personalavdelningen fungerar även som stöd till verksamheterna bl.a. när det gäller rehabilitering och samordning av samverkansprocesser.

Av intervjuer med företrädare för granskade nämnder framgår att resurser i form av tid, kompetens och personal för att arbeta med exempelvis stöd i rehabiliteringsprocesser etc finns. Förutom kommunens egna HR-specialister finns även tillgång till företagshälsovård via Previa.

När det gäller resurser för att kunna genomföra planerade åtgärder och handlingsplaner inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har granskningen har intervjuade inte signalerat att resurser skulle saknas.

#### *Bedömning - Ekonomiskt tillfredsställande*

Vår bedömning är att styrelsens och nämndernas arbete med att minska sjukfrånvaron bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Bedömningen baseras på följande:

- Granskningen har inte kunnat styrka att det finns bristande resurser i form av tid, kompetens och personal för att arbeta med att minska kommunens sjukfrånvaro.
- Granskningen har inte kunnat styrka att det finns bristande resurser för att genomföra planerade åtgärder utifrån upprättade handlingsplaner.

### **Intern kontroll**

#### *lakttagelser - Ansvarsfördelning*

##### **Politisk ansvarsfördelning**

Av kommunens arbetsmiljöpolicy framgår att ansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Arbetsmiljöpolicyen reglerar inte vilket politiskt organ som bär arbetsgivaransvaret. Inte heller framgår detta av riktlinjerna för kommunens arbetsmiljöarbete eller i kommunens rehabiliteringspolicy. Däremot framgår det av gemensamt reglemente för kommunstyrelsen och nämnderna (KF 2018-12-17) att familje- och utbildningsnämnden och omsorgsnämnden är anställningsmyndigheter för personal inom sina förvaltningar. Detta innefattar även arbetsmiljöfrågor.

I kommunstyrelsens reglemente regleras att styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare, vilket bl.a. omfattar att ingå kollektivavtal, avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lagar och avtal samt besluta om stridsåtgärder.

Kommunstyrelsen har i sin delegationsordning delegerat uppgifter både till enskild ledamot i styrelsen och till personalchef i ärenden som rör personal och arbetsgivarfrågor.

Av intervjuer med förvaltningschefer för omsorgsförvaltningen framgår att nämnden nyligen reviderat sin delegationsordning och att denna har blivit tydligare vad nämnden har delegerat till tjänstepersoner inom arbetsmiljö- och personalområdet.

##### **Verksamhetsnivå**

Som nämnts i tidigare avsnitt är det verksamheternas uppgift att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet inom respektive verksamhet. Detta innebär bl.a. att göra riskbedömningar och vidta åtgärder för att förhindra ohälsa bland anställda i

verksamheterna. Granskningen av styrande dokument reglerar inte närmare roller och ansvar när det gäller arbetet med att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och därmed förhindra ohälsa. Av policy och riktlinjer framgår att *arbetsgivaren* har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet och arbetsinriktad rehabilitering. Vidare framgår av policy att arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljö.

I riktlinjer för arbetsmiljöarbete framgår följande roll och ansvarsfördelning

- Kommunchefen ansvarar för den kommungemensamma samverkansgruppen CeSam
- Inom varje förvaltning finns tydligt fördelade arbetsmiljöuppgifter

Granskningen visar att arbetsmiljödelegation samt ansvars- och befogenhetsplan har upprättats inom omsorgsnämnden respektive familje- och utbildningsnämnden. Av intervjuer med förvaltningschefer inom respektive förvaltning framgår att styrningen på området upplevs tydlig.

Granskningen visar även att arbetsmiljöuppgifter har delegerats inom kommunstyrelsens förvaltning.

#### *lakttagelser - Uppföljning, mätning och analys av resultat och effekter*

Uppföljning till nämnderna sker i varierad utsträckning och omfattning. De flesta nämnder får endast statistik över sjukfrånvaron medan uppföljning inom omsorgsnämnden, där sjukfrånvaron är högst, sker mer frekvent och mer omfattande. Av intervju framgår dock att det inte finns någon mer omfattande analys kring den rapportering som lämnas till styrelse och nämnder.

En medarbetarundersökning har genomförts inom kommunens verksamheter under 2019. Nämnderna har fått återkoppling på resultatet och fortsatt arbete kommer att äga rum, utifrån enkätens resultat under 2020. Av intervjuer framgår att enkäten genomförs vartannat år men att enkäten kommer att genomföras årligen inom familje- och utbildningsförvaltningen.

På verksamhetsnivå kan vi konstatera att statistik kring sjukfrånvaro följs upp av förvaltningschefer och fackliga i bl.a. skyddskommittéer. Av intervju framgår att informationen som lämnas från HR inte innehåller någon utförlig analys kopplat till genomförda insatser.

#### **Familje- och utbildningsnämnden**

Dokumentgranskning visar att nämnden får information om sjukfrånvaron inom ramen för den interna kontrollen och det systematiska kvalitetsarbete 2020. Vi kan konstatera att varje rapporteringstillfälle har ett särskilt tema. Vid nämnden i april respektive maj lämnades uppgifter om sjukfrånvaron per februari och mars.

Av intervju med företrädare för familje- och utbildningsförvaltningen framgår att arbetet med att skapa en bättre arbetsmiljö inom IFO främst har rapporterats till nämndens arbetsutskott. Under 2019 har verksamheten haft en hög personalomsättning som bl.a.

påverkat arbetsmiljön. Därför inleddes ett arbete med att förbättra arbetsmiljön och verksamhetens kompetensförsörjning (se *lakttagelser - Riskinventering och riskanalys*). Av intervjuer framgår att arbetet varit framgångsrik vilket bl.a. har uttryckt sig i fler sökande till IFO än det finns tjänster att erbjuda.

### **Omsorgsnämnden**

Som nämnt ovan har omsorgsnämnden en målsättning att sänka sjukfrånvaron till 7,5 % år 2023. Granskningen av 2020 års protokoll kan inte styrka att nämnden fått någon information kring arbetet att nå måluppfyllelse för nämndens målsättning. Däremot har nämnden fått regelbunden information om läget med anledning av Covid-19 under våren 2020. Under 2019 har nämnden bl.a. fått information om arbetet att nå nämndens målsättning (7,5%) i samband med budgetuppföljning per oktober (2019-12-04). Nämnden beslutade då att ge förvaltningen uppdrag att återrapportera vidtagna åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Granskningen visar att nämnden har fått rapportering i enlighet med beslutet i form av verksamhetsrapporter från respektive verksamhetschef.

Av intervju med företrädare för förvaltningen framgår att det ännu inte är klarlagt hur de nya mätetal som tagit fram för förvaltningens verksamhet ska rapporteras. Som nämnts i tidigare avsnitt finns en eftersläpning i systemet vilket gör att statistik inte kan redovisas i närtid. Den rapportering som lämnats av ett urval av mätetal har haft pilar för att indikera trender samt kommentarer.



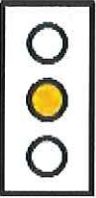
Utifrån genomförda intervjuer har det framkommit att rapportering av incidenter och tillbud är ett utvecklingsområde. Däremot har granskningen inte kunnat styrka något konkret underlag som visar hur stort mörkertalet är. Av intervju med HR framgår dock att dialog med skyddsombud för att utveckla rapporteringen har genomförts. Av intervju med företrädare för omsorgsförvaltningen framgår bl.a. att där det finns aktiva skyddsombud fungerar tillbudsrapporteringen bättre.

### *Bedömning - Intern kontroll*

Vår bedömning är att den interna kontrollen inte helt är tillräcklig. Bedömningen baseras på följande:

- Ansvarsfördelningen på politisk såväl som på verksamhetsnivå bedöms vara tydlig. Även om kommunövergripande styrande dokument inom området är allmänt formulerade har verksamheterna tydliggjort ansvar och befogenheter utifrån dessa dokument.
- Uppföljning av resultat bedöms ske i tillräcklig utsträckning. Däremot behöver mätning och analys av uppnådda effekter utvecklas.

# Bedömningar utifrån revisionsfråga

Revisionsfråga	Kommentar	
Ändamålsenlighet	Sker riskinventering och riskanalys i tillräcklig omfattning? <b>(Ja)</b>  Finns mätbara mål och handlingsplaner i tillräcklig omfattning? <b>(Ja)</b>  När nämnderna uppsatta mål? <b>(Grund för bedömning saknas)</b>	
Ekonomiskt tillfredsställande	Finns tillräckliga resurser i form av tid, kompetens och personal? <b>(Ja)</b>  Finns tillräckliga resurser för att genomföra beslutade åtgärder/handlingsplaner? <b>(Ja)</b>	
Intern kontroll	Finns en tydlig ansvarsfördelning? <b>(Ja)</b>  Kan styrelsen/nämnderna verifiera att uppföljning, mätning och analys av resultat och effekter sker i tillräcklig grad? <b>(Delvis)</b>	

I syfte att utveckla verksamheten lämnas följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen behöver, i sin samordnande roll, säkerställa att det finns förutsättningar för nämnderna och verksamheterna att ta del av aktuell och tillförlitlig statistik avseende verksamheternas sjukfrånvaro.
- Kommunstyrelsen och nämnderna behöver utveckla analys och utvärdering av genomförda insatser och dess effekter.

2020-06-24

Petra Ribba

*Uppdragsledare*

Robert Bergman

*Projektledare*

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av [Smedjebackens kommun] enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den [2020-02-26]. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.