



**Granskning av kommunens arbetsmiljöarbete
kopplat till sjukskrivningar**
Eksjö kommun

Januari 2017 – Torbjörn Bengtsson, Roland Svensson och Fredric Gyllensten

Innehåll

Innehåll	1
Sammanfattning	2
1. Inledning	4
2. Granskningsresultat	6
Bilagor	17

Sammanfattning

Deloitte AB har av de förtroendevalda revisorerna i Eksjö kommun fått uppdraget att granska kommunens arbetsmiljöarbete kopplat till sjukskrivningar.

Revisionsfråga

Är socialnämndens och barn- och ungdomsnämndens hantering av sjukskrivningarna ändamålsenlig?

Svar på revisionsfråga

Vår sammanfattande bedömning är att socialnämndens och barn- och ungdomsnämndens hantering av sjukskrivningarna är ändamålsenlig.

Iakttagelser

- Personalavdelningen identifierar en svårighet i att tillämpa AFS 2015:4 och samtidigt följa AMLs intentioner om systematiskt arbetsmiljöarbete
- Det finns ett lönegap mellan Eksjö kommunen och andra kommuner och sektorer i riket.
- Efterlevnaden av gällande mål och styrdokument inom kommunen bedöms vara god.
- Kommunens sjukfrånvaro är låg jämfört med liknande kommuner och riket i stort.
- Sjukfrånvaron bland medarbetare <30 år har ökat markant.

- Det finns en risk i att verksamheten vid den sociala sektorn påverkas negativt om sjukskrivningstalen fortsätter öka i nuvarande takt.
- Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef vid både sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn kan anses hanterbart.
- De chefer som leder betydligt fler medarbetare än genomsnittet kan inte rimligen anses ha en i längden hållbar arbetssituation.
- Tidsspannet på två år mellan varje psykosocial skydds rond är så pass långt att det medför risk för ouppmärksammas ohälsa som övergår i sjukskrivningar.
- Det görs ingen konsekvensanalys i samband med den riskanalys verksamheterna genomför inför beslut om förändring.
- Kostnaderna för sjuklöner inom sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn har ökat med c:a 0,9 mkr respektive 0,4 mkr mellan år 2014 och 2015, med risk för ytterligare ökning under 2016.

Rekommendationer

- Kommunstyrelsen och nämnderna rekommenderas att beakta skillnaden mellan upplevd ohälsosam arbetsbelastning enligt AFS 2015:4 och arbetsgivarens uppgift att leda och kontrollera verksamheten enligt AML.

- Socialnämnden rekommenderas att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron inom sektorn.
- Socialnämnden och barn- och ungdomsnämnden bör se över möjligheten att öka antalet chefer i enheterna med flest antal anställda.
- Kommunstyrelsen rekommenderas att genomföra psykosocial skydds rond varje år.
- Nämnderna bör göra en konsekvensanalys i samband med sina riskanalyser.

Jönköping den 13 januari 2017

DELOITTE AB

Torbjörn Bengtsson
Certifierad kommunal
revisor

Roland Svensson
Gransknings-
ledare

Fredric Gyllensten
Verksamhetskonsult

1. Inledning

Bakgrund

Deloitte AB har av de förtroendevalda revisorerna i Eksjö kommun fått uppdraget att granska kommunens arbetsmiljöarbete kopplat till sjukskrivningar.

Arbetsmiljöverket har beslutat om en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) Föreskrifterna förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar för. Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan orsaka ohälsa hos arbetstagare.

Eksjö kommuns faktiska antal sjukskrivningar överstiger de prognostiserade. Särskilt inom socialnämnden och barn- och ungdomsnämnden finns grupper av anställda med höga sjukskrivningsnivåer. Kommunen har påbörjat processen att ta fram en omarbetad arbetsmiljöpolicy som beaktar Arbetsmiljöverkets nya föreskrift. Denna policy beräknas vara färdig till första kvartalet 2017.

Syfte och avgränsning

Granskningens syfte är att erhålla en helhetsbild avseende hur nämnderna hanterar sina sjukskrivningar. Granskningen inriktades på sjukskrivningar inom socialnämndens och barn- och ungdomsnämndens verksamheter.

Revisionsfråga

Är socialnämndens och barn- och ungdomsnämndens hantering av sjukskrivningarna ändamålsenlig?

Underliggande frågeställningar

- Är hanteringen av sjukskrivningar förenlig med AMLs intentioner om systematiskt arbetsmiljöarbete?
- Efterlevs mål och styrdokument avseende personalpolitiken?
- Hur stora är sjukskrivningstalen och har de förändrats över tiden?
- Är nämnderna organisatoriskt uppbyggda för att kunna hantera ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
- Bedriver nämnderna ett systematiskt arbete för att minimera sjukskrivningarna?
- Bedriver nämnderna ett förebyggande arbete för att undvika sjukskrivningarna?
- Vilka kostnader medför sjukskrivningarna?
- Hur är samspelet mellan nämnderna och kommunens personalenhet?
- Hur hanterar nämnderna återgång till ordinarie arbete eller ev. omplaceringar tillsammans med personalenheten?

Metod och granskningsinriktning

Granskningen genomfördes med hjälp av intervjuer med berörda befattningshavare samt genom statistisk analys och dokumentstudier. Intervjuer har genomförts med:

- Kommunens personalavdelning
- Sektorschefer vid sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn
- Enhetschefer vid sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn
- Anställda vid sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn.

Granskningen delades in i följande fem faser:

- identifiera, kartlägga processer mm
- intervjuer och genomgång av material (genomförandefasen)
- utvärdera processer och eventuella förbättringsområden
- faktakontrollera rapporter, iakttagelser och slutsatser
- avrapportering till revisorerna.

Kvalitetssäkring

Kvalitetssäkring har skett genom Deloittes interna kvalitetssäkringssystem. Rapporten har även kvalitetssäkrats av de intervjuade personerna.

2. Granskningsresultat

Utifrån genomförda intervjuer och granskat material har en övergripande beskrivning av arbetsmiljöarbetet kopplat till sjukskrivningar gjorts nedan. Det resultat som framkommit till följd av intervjuer och dokumentstudier redogörs under den rubrik som ansetts mest lämplig.

Är hanteringen av sjukskrivningar förenlig med AMLs intentioner om systematiskt arbetsmiljöarbete?

3 kap 2a § AML föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Arbetsgivaren ska även tillse att det finns lämplig arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Eksjö kommun har valt att övergripande hantera arbetsmiljö- och sjukskrivningsfrågor genom att fördela ansvaret för dessa till kommunens personalavdelning. Personalavdelningen består av fem anställda och fungerar som en stödresurs för personal inom sektorernas verksamheter, dock huvudsakligen för chefernas hantering av personalfrågor.

Mellan 2013 och 2015 har Eksjö kommun haft en personalomsättning på totalt 8,3 %, vilket är lägre än

höglandet i övrigt. Spridningen mellan olika yrken är dock stor. Socialsekreterare i Eksjö har periodens högsta personalomsättning på totalt 19 %. Vid intervjuerna framkom att kommunen anser sig kunna rekrytera kvalificerad personal utan problem. Det finns dock svårigheter i att rekrytera till akademikeryrken där det råder nationell brist (såsom socialsekreterare och förskollärare), men rekryteringskvoten anges i nuläget vara fylld. Samtidigt uppgavs det finnas en oro inför framtida rekrytering till yrkesgrupper som inte kräver högskolestudier, exempelvis omvårdare, personliga assistenter och barnskötare.

Till följd av Arbetsmiljöverkets implementering av AFS 2015:4 har Eksjö kommun vidtagit ett antal åtgärder för att tillämpa de uppdaterade föreskrifterna. Dessa åtgärder beskrivs övergripande i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Eksjö kommuns tillämpning av AFS 2015:4

Effekt i förvaltningen	
Ny/förändrad policy	Ny policy för Arbetsmiljö och Hälsa ersätter nuvarande Arbetsmiljöpolicy
Omformning av existerande policyers till riktlinje som samordnas under policyn för Arbetsmiljö och Hälsa	<ul style="list-style-type: none"> • Friskvård • Sjukskrivning och rehabilitering • Alkohol och andra droger • Företagshälsovård • Rökning • Kränkande särbehandling • Sexuella trakasserier • Målen från jämställdhet och mångfald
Beslutade aktiviteter som en effekt av AFS 2015:4	<ul style="list-style-type: none"> • Temadag till hösten skyddsombud och chefer • Kommer att ingå i chefsutbildningar BAM • chefsdagar vid behov • Behovsstyrd utbildning på ledningsgruppsnivå alt. gruppnivå
Planerade men ej beslutade aktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> • Nya checklistor, • Riskbedömningar, • Verktygslådor med övningar, • Medarbetarundersökningar årligen för att uppfylla lagen

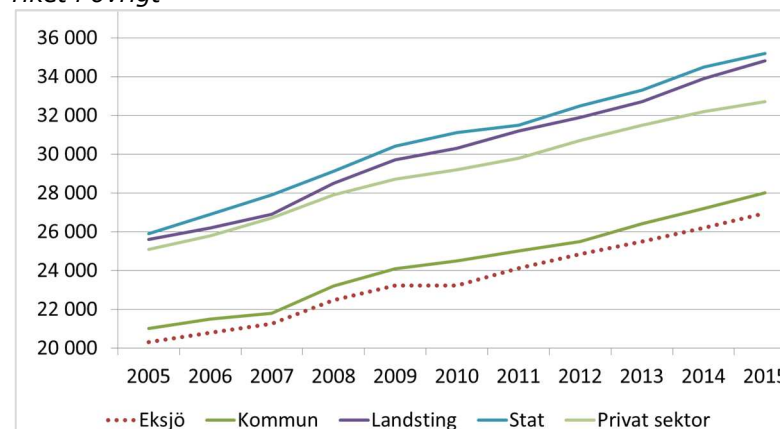
Källa: Personalavdelningen

I samband med intervjuerna framkom att personalavdelningen identifierar en svårighet i att tillämpa AFS 2015:4 och samtidigt följa AMLs intentioner om systematiskt arbetsmiljöarbete. Denna svårighet härrör specifikt till 9 § AFS 2015:4 som föreskriver att arbetsgivaren ska tillse att de arbetsuppgifter

och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Personalavdelningen framhöll att denna föreskrift kan vara svår att förena med arbetsgivarens uppgift att leda och kontrollera verksamheten (3 kap 2 § AML) i de fall där arbetstagaren inte kan hantera anbefalld arbetsbelastning.

Vidare framkom under intervjuerna att arbetstagarens uppfattning av arbetsbelastning kan påverkas negativt av kommunens löneläge gentemot omvärlden. Lönerna i Eksjö kommun har sedan 2005 haft varit lägre än lönerna inom andra kommuner och sektorer. Se figur 1 nedan för en illustration över Eksjöns löneutveckling.

Figur 1. Snittlöneutveckling i Eksjö år 2005-2015 jämfört med riket i övrigt



Källa: Personalavdelningen

Bedömning

Vår bedömning är att nämndernas hantering av sjukskrivningar, genom personalavdelningens verksamhet, är effektiv och faller inom ramen för AMLs intentioner om systematiskt arbetsmiljöarbete. De åtgärder personalavdelningen vidtagit för att tillämpa AFS 2015:4 inom kommunen bedöms vara adekvata. Vi noterar att personalavdelningen identifierat en viss problematik i AFS föreskrift om ohälsosam arbetsbelastning. Definition av vad som utgör ohälsosam arbetsbelastning anges inte, vilket ger utrymme för subjektiv tolkning och därigenom möjliga meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det finns en risk att kommunens sjukskrivningar ökar om arbetstagarna upplever sin arbetsbelastning som hög och arbetsmiljön som ohälsosam.

Rekommendation

Vi rekommenderar att kommunstyrelsen och nämnderna beaktar skillnaden mellan upplevd ohälsosam arbetsbelastning enligt AFS 2015:4 och arbetsgivarens uppgift att leda och kontrollera verksamheten enligt AML.

Efterlevs mål och styrdokument avseende personalpolitiken?

Personal vid kommunen informeras om gällande policys, handlingsplaner och riktlinjer genom att personalavdelningen förmedlar information till chefer och skyddsombud i verksamheterna. Dessa vidarebefordrar sedan informationen till övriga medarbetare. Alla nya medarbetare får även en kortare introduktion där kommunens organisation, värdegrund och policydokument går igenom. I samband med intervjuerna framkom att sektorernas personal överlag upplever att

kommunens mål, policys och riktlinjer avseende arbetsmiljö och sjukskrivningar kommuniceras på ett tillfredställande sätt. Det framkom även att enhetschefer har möjlighet att vända sig direkt till personalavdelningen och ställa frågor i händelse att oklarheter uppstår. Nya chefer och skyddsombud vid kommunens sektorer genomgår även så en kallad BAM-utbildning (Bättre Arbetsmiljö). Denna utbildning hålls årligen och består av tre utbildningsdagar. De senaste fem åren har även erfarna chefer gått BAM. Utbildningen är ett krav för att få mottaga delegation inom kommunen.

Arbetsplatsträffar (APT) hålls regelbundet inom både sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn. Träffarnas frekvens varierar något från enhet till enhet, men ligger i genomsnitt på en APT per månad. Agendan vid dessa träffar skiljer sig åt mellan sektorerna. Sociala sektorn har arbetsmiljö som en stående punkt, medan barn- och ungdomssektorns enheter tar upp specifika arbetsmiljöfrågor allt eftersom dessa uppkommer. Under intervjuerna framkom att sektorerna även har regelbundna samverkansmöten mellan fackliga representanter, enhetschefer och skyddsombud. Arbetsmiljö är en stående punkt på samverkansmötenas dagordning.

Medarbetarsamtal genomförs årligen vid båda sektorerna. Det hålls även separata årliga lönesamtal. Lärare inom barn- och ungdomssektorn har även ett antal planeringssamtal varje år där ytterligare möjlighet finns att lyfta eventuella arbetsmiljörelaterade frågor.

Bedömning

Vår bedömning är att kommunens personalavdelning förmedlar mål och styrdokument till sektorernas medarbetare på ett tillfredställande sätt. Vi bedömer att efterlevnaden av dessa mål och styrdokument överlag är god.

Hur stora är sjukskrivningstalen och har de förändrats över tiden?

Kommunens sjukfrånvaro var under 2015 c:a 6,2 procent, vilket är lägre än sjukskrivningstalen i både liknande kommuner och riket i stort. Eksjös sjukfrånvaro är lägre även när sjukskrivningstalen fördelas efter de anställdas ålder. Sjukfrånvaron har dock ökat med totalt 1,4 % sedan 2012, vilket är i paritet med den ökning som skett i både liknande kommuner och riket. Eksjös sjukskrivningstal har ökat mer än jämförelsegruppernas i ålderskategorierna <30 år och 30-49 år. Ökningen är särskilt markant bland anställda under 30 år, där Eksjös sjukfrånvaro stigit med 2,6 % sedan 2012. Liknande kommuner och riket har under denna period en ökning på 1,1 respektive 1 %. Sjukfrånvaron är noterbart större bland kvinnor än män i Eksjö likväl som liknande kommuner och riket. Se bilaga 1 för fullständig statistik över sjukfrånvaron.

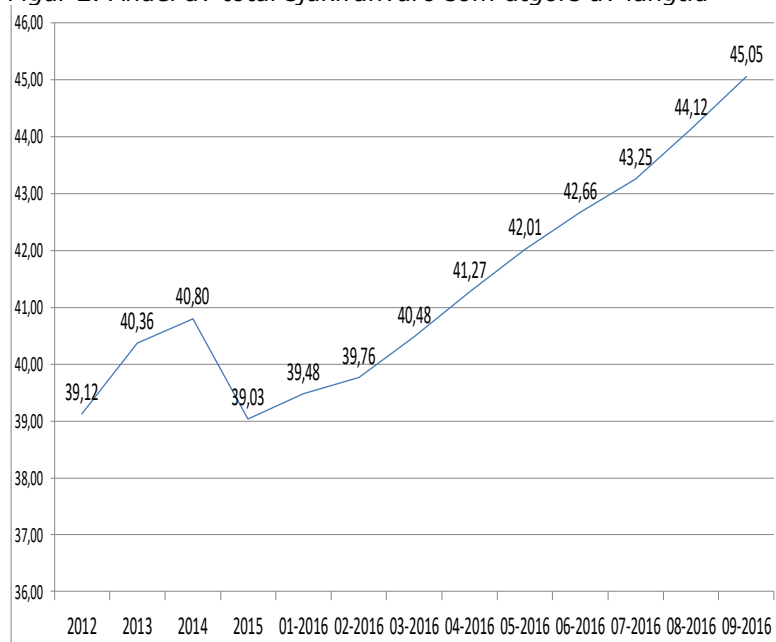
Tabell 2. Sjukfrånvaro inom Eksjö kommun (%)

	2012	2013	2014	2015	Förändring
Anställda <30 år	1,8	1,8	2,2	4,4	2,6
Anställda 30-49 år	4,2	4,5	4,9	5,9	1,7
Anställda >49 år	6,3	6,4	6,2	7,7	1,4
Anställda totalt	4,8	5,0	5,1	6,2	1,4

Källa: Kolada

Andelen av dessa sjukskrivningar som klassificeras som långtidsfrånvaro (längre period än 60 dagar) har varierat under de senaste åren. Det skedde en ökning mellan 2012 och 2014, följt av en minskning år 2015. Under 2016 har dock andelen långtidssjukskrivningar ökat markant för att i september utgöra 45,05 % av den totala sjukfrånvaron.

Figur 2. Andel av total sjukfrånvaro som utgörs av långtid



Källa: Personalavdelningen

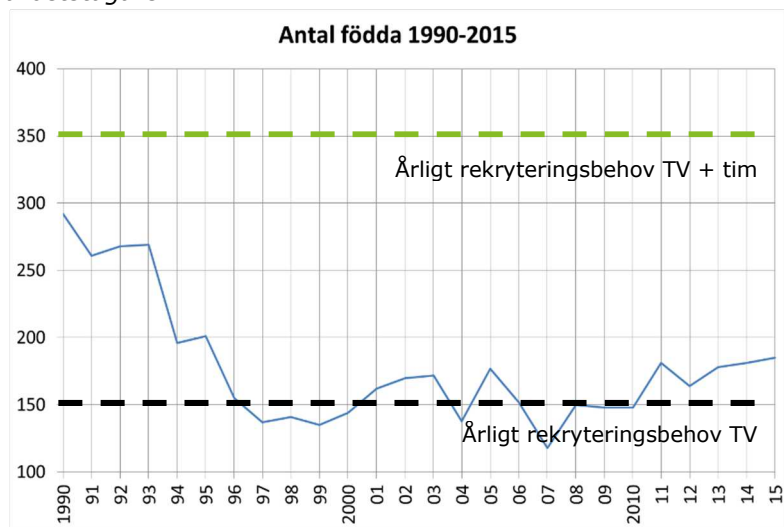
Sociala sektorn har genomgående större mängd sjukskrivningar utifrån total arbetstid än kommunens förvaltning i stort. Sjukfrånvaron vid sociala sektorn har även ökat över tiden, från 5,49 % år 2012 till 7,58 % i september 2016. Barn- och ungdomsnämnden har däremot lägre sjukskrivningstal än kommunens genomsnitt. Sektorns sjukfrånvaro har ökat över tiden, från 4,93 % år 2012 till 5,59 % i september 2016. Under intervjuerna framhölls att de ökande sjukskrivningarna vid sociala sektorn till viss del tros kunna härstamma ur samhällskulturella betingelser bland yngre anställda. En annan faktor tros vara en etisk stress kopplad till att de anställda

upplever att de inte hinner ge brukarna den uppmärksamhet de behöver.

Se bilaga 2 för en illustration över sjukskrivningstalen fördelat på sektornivå.

Vid intervjuerna framkom att en stor grupp anställda inom kommunens förvaltning är i åldersgruppen 63-64 år, vilket innebär att många anställda behöver ersättas på grund av pension. Detta har medfört en ökad rekrytering av yngre, vilket tidigare år i stor utsträckning skett genom timanställningar. Tillgången på framtida arbetskraft har dock minskat, då antalet födda under perioden 1990-2015 har minskat markant. På grund av denna minskning har kommunen nu endast möjlighet att fylla sitt årliga rekryteringsbehov av tillsvidareanställningar. Figur 3 nedan illustrerar Eksjöns rekryteringsbehov i förhållande till antalet arbetstagare, där den blå linjen visar antalet födda i förhållande till rekryteringsbehov. Diskrepansen mellan grön och svart linje visar behovet av timanställda.

Figur 3. Rekryteringsbehov i förhållande till antalet potentiella arbetstagare



Källa: Personalavdelningen

Vi noterar att kommunen tillåter anställda att kvittera sparade övertidstimmar vid sjukfrånvaro i syfte att erhålla lön även under karensdagen. Den anställde måste dock fortfarande registrera sin sjukfrånvaro.

Bedömning

Vår bedömning är att kommunens sjukskrivningstal ligger väl till jämfört med liknande kommuner och riket i stort. Vi noterar dock att Eksjö's sjukfrånvaro för anställda i kategorin <30 år har ökat mer än dubbelt så mycket som i liknande kommuner och riket. En anledning till detta angavs under intervjuerna vara att kommunen numera anställer personal i denna ålderskategori under hela perioder istället för enstaka dagar.

Detta medför att personalens sjukfrånvaro syns på samma sätt som vid en månadsavlönad anställning.

Vi bedömer att skillnaderna mellan sektorernas sjukskrivningstal delvis kan vara grundade i verksamheternas olika karaktär och skillnaden i medarbetarnas vardagliga arbetsmiljö. Det finns samtidigt en risk i att verksamheten vid den sociala sektorn påverkas negativt om sjukskrivningstalen fortsätter öka i nuvarande takt. Mycket av sektorns arbete bygger på relationen mellan medarbetare och brukare, varpå en hög andel vikarier kan minska brukarnas upplevda kvalitet av servicen.

Rekommendation

Vi rekommenderar socialnämnden att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron inom sektorn.

Är nämnderna organisatoriskt uppbyggda för att kunna hantera ett systematiskt arbetsmiljöarbete?

På förvaltningsnivå har socialchefen har det övergripande ansvaret för sociala sektorns verksamhet. Till stöd för ledning av organisationen har socialchefen en kvalitets- och utvecklingsenhet samt en administrativ enhet. Under socialchefen finns fyra funktionschefer som ansvarar för sitt respektive funktionsområde. Inom varje område finns ett antal enheter där specifika enhetschefer ansvarar för den operativa verksamheten.

Totalt arbetar drygt 1000 medarbetare vid sociala sektorn, fördelat på 31 chefer. Antalet medarbetare per chef varierar från 2 till 70 beroende på enhet. En schablonenhet vid sektorn har i genomsnitt 32 medarbetare per chef. I samband med

intervjuerna framkom att enhetscheferna vid sociala sektorn hinner genomföra det systematiska arbetsmiljöarbetet, men att kvaliteten på de psykosociala aspekterna inte alltid blir optimal då mycket tid behöver läggas på administration.

Vid barn- och ungdomssektorn har barn- och ungdomschefen det övergripande verksamhetsansvaret. Sektorns ledning har även fyra stödenheter med ansvar för centraladministration, utveckling, öppen ungdomsverksamhet och elevhälsa. Enhetscheferna (förskolechefer och rektorer) under barn- och ungdomschefen har organiserats i sju stycken samarbetsområden där flera enhetschefer stöttar varandra i bland annat personal- och arbetsmiljöfrågor. Under intervjuerna framkom att denna organisationsstruktur är uppskattad bland enhetscheferna.

Barn- och ungdomssektorn har totalt drygt 700 medarbetare, fördelat på 24 chefer. Antalet medarbetare per chef varierar från 15 till 48 beroende på enhet. En schablonenhet vid sektorn har i genomsnitt 29 medarbetare per chef. Vid intervjuerna framhölls att det hos cheferna upplevs en tidsbrist att hinna hantera arbetsmiljöfrågorna tillräckligt ingående.

Se bilaga 3 och 4 för illustrationer över sociala sektorns och barn- och ungdomssektorns organisationsstrukturer.

Bedömning

Vår bedömning är att det finns en tydlig organisationsstruktur som tillåter hantering av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom både socialnämnden och barn- och ungdomsnämndens verksamheter. Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef vid båda sektorerna kan rimligen anses vara hanterbart. De

chefer som leder betydligt fler medarbetare kan däremot inte rimligen anses ha en i längden hållbar arbetssituation. Det finns en risk att arbetsmiljöarbetets kvalitet sjunker på grund av det höga antalet medarbetare per chef i dessa enheter.

Rekommendation

Socialnämnden och barn- och ungdomsnämnden bör se över möjligheten att öka antalet chefer i enheterna med störst antal anställda.

Bedriver nämnderna ett förebyggande arbete för att undvika sjukskrivningarna?

Kommunen genomför två huvudsakliga typer av kartläggning av arbetsförhållandena vid sektorerna. Dels genomförs en årlig fysisk skyddsron där bland annat lokaler, maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar kontrolleras. Det åligger den ansvarige chefen vid respektive arbetsplats att säkerställa att skyddsronen genomförs. Dessutom genomförs vartannat år en psykosocial skyddsron genom att personalavdelningen går ut med en central medarbetarenkät. Denna enkät ställer medarbetarnas svar på olika frågor mot varandra i syfte att identifiera riskgrupper. Exempel på frågor i enkäten är "Jag upplever stress" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet". Under intervjuerna framkom att andelen psykosociala sjukskrivningar inom vård och skola ökar i kommunen.

Efter genomförda skyddsroner upprättar ansvarig chef handlingsplaner vid behov. Sektorscheferna redovisar skyddsroner och handlingsplaner dels i sektorns ledningsgrupp och dels i sektorns samverkansgrupp. Vid behov upprättar sektorschefen även sektorsövergripande handlingsplaner.

Slutligen redovisas sektorernas skyddsronder och handlingsplaner på kommunal nivå av personalchefen. Denne ansvarar även för ett eventuellt upprättande av kommunövergripande handlingsplaner.

Inför varje beslut som kan innebära risk för ohälsa eller olycksfall för personalen ska ansvarig chef vid aktuell verksamhet upprätta en skriftlig riskanalys. Riskanalysen formas av ett samtal mellan chef och medarbetare som utgår ifrån kommunens fastställda dokument för riskbedömning. Detta dokument finns tillgängligt på kommunens intranät. I händelse av tillbud eller arbetsskada ska motsvarande riskanalys göras i syfte att utvärdera om det finns risk att incidenten inträffar igen. Ansvarig chef ska även vidta eventuella åtgärder för att eliminera eller begränsa denna risk.

Bedömning

Vår bedömning är att tidsspannet på två år mellan varje psykosocial skydds rond är för långt. Det finns i detta en risk att brister i arbetsmiljön uppstår och förblir ouppmärksammade så pass länge att ohälsa övergår till sjukskrivningar.

Vi noterar att verksamheterna genomför riskanalys inför beslut om förändringar, men att efterföljande konsekvensanalys saknas. Konsekvensanalys är nödvändig för att få en uppfattning av omfattningen på de effekter en risk kan utlösa. En liten risk kan medföra omfattande konsekvenser i det fall den realiserar. Vi identifierar därmed en risk att sektorerna missbedömer möjliga effekter av arbetsmiljörelaterade beslut, vilket kan leda till olycksfall eller ohälsa.

Rekommendation

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att genomföra psykosocial skydds rond varje år.

Nämnderna rekommenderas att genomföra en konsekvensanalys i samband med sina riskanalyser.

Vilka kostnader medför sjukskrivningarna?

De totala sjukskrivningarna inom Eksjö kommun har ökat med 1,4 % mellan 2012 och 2015. Kommunens personalkostnader som andel av verksamheternas kostnader har under samma period ökat från 63 % till 65 %. Liknande kommuner har under samma period haft 1,5 % ökning i sjukskrivningarna och 1 % ökade kostnader. Rikets totala sjukskrivningar ökade under perioden med 1,5 % och motsvarande personalkostnader har varit oförändrade sedan 2013.

Personalkostnaderna mätt i kronor per invånare har ökat i Eksjö, liknande kommuner och riket i stort sedan 2013. Dock är Eksjös kostnader per invånare markant högre än kostnaderna i både liknande kommuner och riket.

Tabell 3. Personalkostnader (kr/invånare)

	2013	2014	2015	Förändring
Eksjö	42 402	43 584	45 863	3 461
Liknande kommuner	33 483	34 971	36 405	2 922
Riket	30 327	31 257	32 524	2 197

Källa: Kolada

De ökade sjukskrivningarna i Eksjö har medfört ökade kostnader för sjuklöner. Kostnaderna för sjuklön inom sociala

sektorn och barn- och ungdomssektorn uppgår i år till 7,2 mkr. Dock tillkommer kostnaderna för eventuella sjukskrivningar i november och december. Den sjuklön som betalats ut till månads- och timanställda vid sociala sektorn respektive barn- och ungdomssektorn från januari 2014 till och med oktober 2016 specificeras i tabell 4 nedan.

Tabell 4. Sjuklönekostnader inom Eksjö kommun

	2014	2015	2016 t.o.m. okt
Sociala sektorn			
månadsanställda	3 782 801	4 747 053	4 119 707
Sociala sektorn			
timanställda	269 524	187 867	198 442
Sociala sektorn			
SUMMA	4 052 324	4 934 920	4 318 148
Barn- och ungdomssekt			
månadsanställda	2 808 636	3 222 773	2 904 354
Barn- och ungdomssekt			
timanställda	41 835	37 919	36 005
Barn- och ungdomssekt			
SUMMA	2 850 471	3 260 692	2 940 359
TOTALT Soc + BUS	6 902 796	8 195 612	7 258 507

Källa: Personalavdelningen

Bedömning

Den totala kostnaden för sjuklöner inom sociala sektorn är 46 % högre än motsvarande kostnad inom barn- och ungdomssektorn. Sjuklönerna inom sociala sektorn och barn- och ungdomssektorn har ökat med c:a 0,9 mkr respektive

0,4 mkr mellan år 2014 och 2015. Det finns en risk att sektorernas sjuklönekostnader ökar ytterligare under 2016.

Hur är samspelet mellan nämnderna och kommunens personalenhet?

Under intervjuerna framkom att det finns en kontinuerlig dialog mellan chefer på både sektors- och enhetsnivå och kommunens personalavdelning. Chefer likväl som anställda vid sektorerna framhöll att samarbetet fungerar mycket väl, samt att medarbetarna vid personalavdelningen upplevs som engagerade och kompetenta. Personalavdelningen stöttar dels sektorerna på distans från kommunhuset, men åker även ut till verksamheterna för att stödja direkt på plats.

Kommunens datorsystem flaggar när medarbetare varit sjukskrivna vid mer än 6 tillfällen under ett år eller vid sammanhängande sjukfrånvaro längre än 28 dagar. Detta syns dels hos cheferna vid sektorn i fråga, men även i personalavdelningens datorer. I samband med intervjuerna framkom att personalavdelningen självmant tar initiativ till uppföljning av enskilda sjukskrivningsfall om sektorn i fråga skulle missa att genomföra sådan uppföljning.

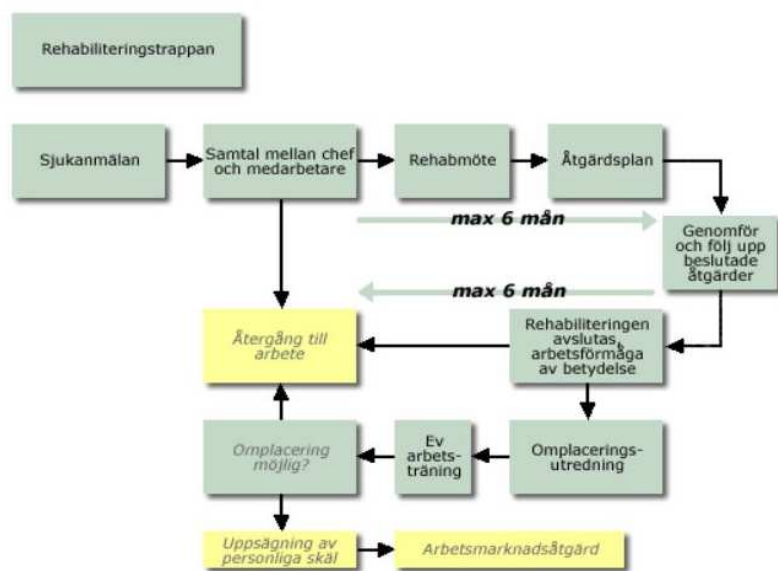
Bedömning

Vår bedömning är att samspelet mellan nämnder och kommunens personalavdelning är väl fungerande. Vi noterar att personalavdelningen är en uppskattad stödfunktion och att medarbetare och chefer vid sektorerna uppger sig ha stort förtroende för avdelningen och dess personal.

Hur hanterar nämnderna återgång till ordinarie arbete eller eventuella omplaceringar tillsammans med personalenheten?

Personalavdelningen har fastställt ett antal kommunövergripande rutiner som gäller vid sjukskrivning och rehabilitering. Dessa illustreras i figur 4 nedan.

Figur 4. Rehabiliteringsprocessen inom Eksjö kommun



Källa: Personalavdelningen

Det framkom under intervjuerna att sektorerna sköter rehabiliteringsprocessen själva i den mån det är möjligt. Personalenheten kopplas in vid behov samt vid alla frågor som rör omplacering och arbetsträning, i syfte att säkerställa att gällande regelverk följs. I dessa fall hålls även samtal med

Försäkringskassa och läkare för att utröna vilka möjligheter som finns för den anställda.

Omplacering inom kommunen är även möjligt över sektorsgränserna. En kommunanställd beskrev under intervjuerna hur denne blivit sjukskriven från sitt arbete och nu efter rehabiliteringsprocessen jobbar inom en annan av kommunens sektorer. Återgången till arbete började i detta fall med social träning på ungefär två timmar i veckan. Den anställde fick efter cirka ett års sjukskrivning erbjudande av personalavdelningen om upplärning för en resurstjänst vid en enhet inom den nya sektorn. Denna upplärning utmynnade i att den anställde fick resurstjänsten till 50 %. Några månader senare gavs erbjudande om att påbörja en mer omfattande tjänst på enheten, där medarbetaren i fråga arbetar idag. Det framhölls särskilt att personalavdelningen varit både närvarande och stöttande genom hela rehabiliterings- och omplaceringsprocessen.

En annan anställd, som i dagsläget är sjukskriven, framhöll i linje med detta att personalavdelningen aktivt försöker skapa individanpassade lösningar för sjukskrivningsfrågor. På grund av fysiska besvär behövde den anställde inledningsvis gå ned i tjänstgöringsgrad till halvtid, för att när problemen förvärrades sjukskriva sig helt. Personalenheten har under sjukskrivningen ordnat provarbete åt den anställde som anpassats efter dennes fysiska förmåga.

Bedömning

Vår bedömning är att nämnderna, genom sitt samarbete med kommunens personalavdelning, hanterar återgång till arbete och eventuella omplaceringar på ett tillfredställande sätt. Vi noterar särskilt att de anställda som varit i kontakt med personalavdelningen i dessa processer anger att de känt sig väl omhändertagna.

Bilagor

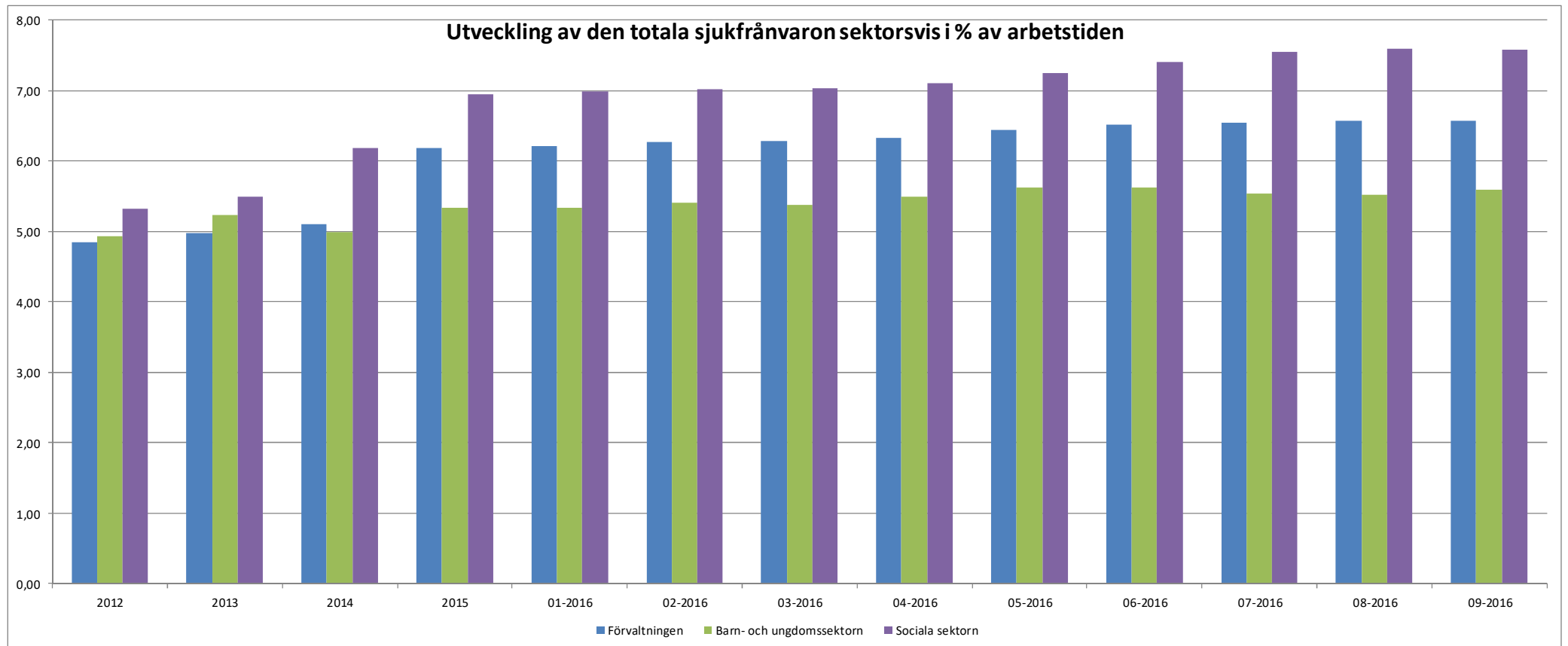
Bilaga 1 – Sjukfrånvaro inom Eksjö kommun, åldersfördelat

Källa: Kolada

		2012	2013	2014	2015	Förändr	
Sjukfrånvaro för kommunalt anställda <30 år, (%)	Eksjö	Totalt	1,8	1,8	2,2	4,4	2,6
	Liknande kommuner, övergripande, 2015	Totalt	3,2	3,6	4,5	4,3	1,1
	Riket	Totalt	4,3	4,5	4,9	5,3	1
Sjukfrånvaro för kommunalt anställda 30-49 år, (%)	Eksjö	Totalt	4,2	4,5	4,9	5,9	1,7
	Liknande kommuner, övergripande, 2015	Totalt	4,9	5,2	5,8	6,3	1,4
	Riket	Totalt	5,2	5,6	6	6,7	1,5
Sjukfrånvaro för kommunalt anställda >49 år, (%)	Eksjö	Totalt	6,3	6,4	6,2	7,1	0,8
	Liknande kommuner, övergripande, 2015	Totalt	5,8	6,2	7	7,7	1,9
	Riket	Totalt	6,1	6,5	7	7,7	1,6
Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)	Eksjö	Kvinnor	5,1	5,4	5,6	6,8	1,7
		Män	3,7	3,2	2,9	3,5	-0,2
		Totalt	4,8	5	5,1	6,2	1,4
	Liknande kommuner, övergripande, 2015	Kvinnor	5,6	6,1	6,8	7,3	1,7
		Män	3,1	3,5	3,7	4,1	1
		Totalt	5,2	5,4	6,2	6,7	1,5
	Riket	Kvinnor	6	6,4	6,9	7,7	1,7
		Män	3,6	3,8	4	4,3	0,7
		Totalt	5,5	5,9	6,3	7	1,5

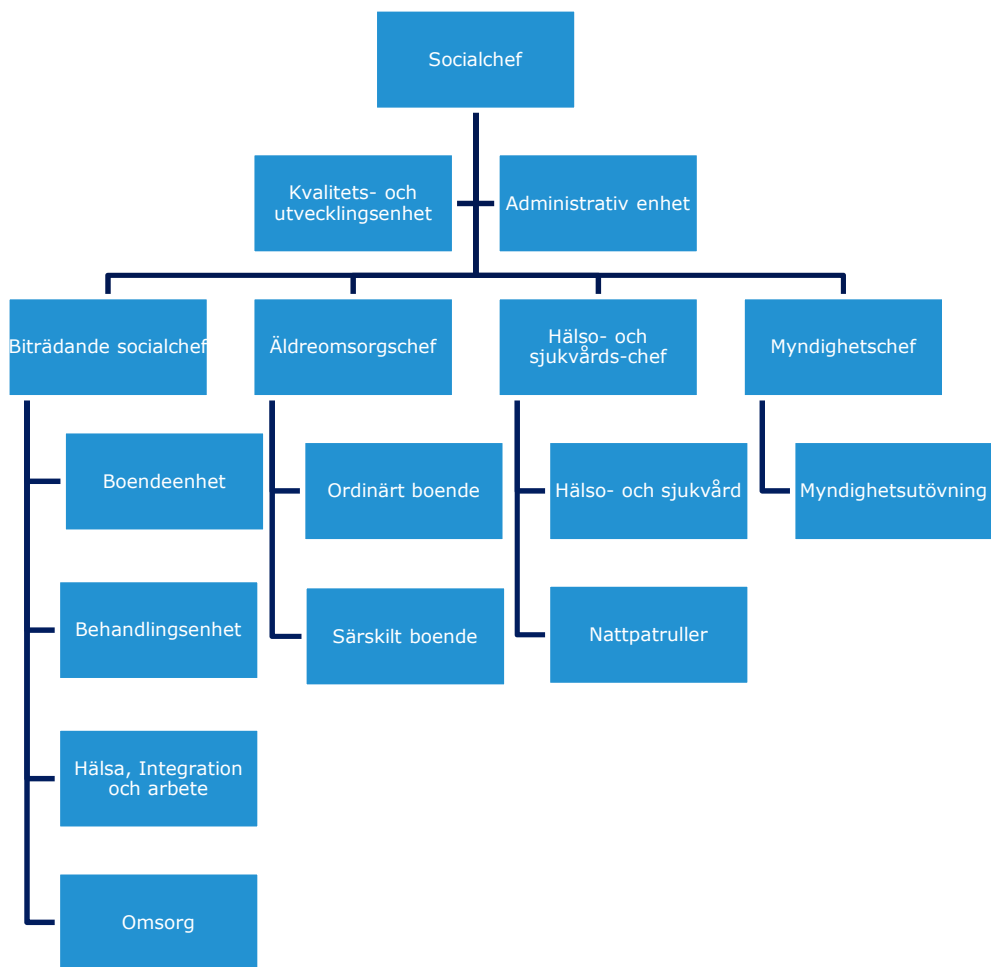
Bilaga 2 – Sjukfrånvaro i Eksjö kommun, sektorsvis

Källa: Personalavdelningen



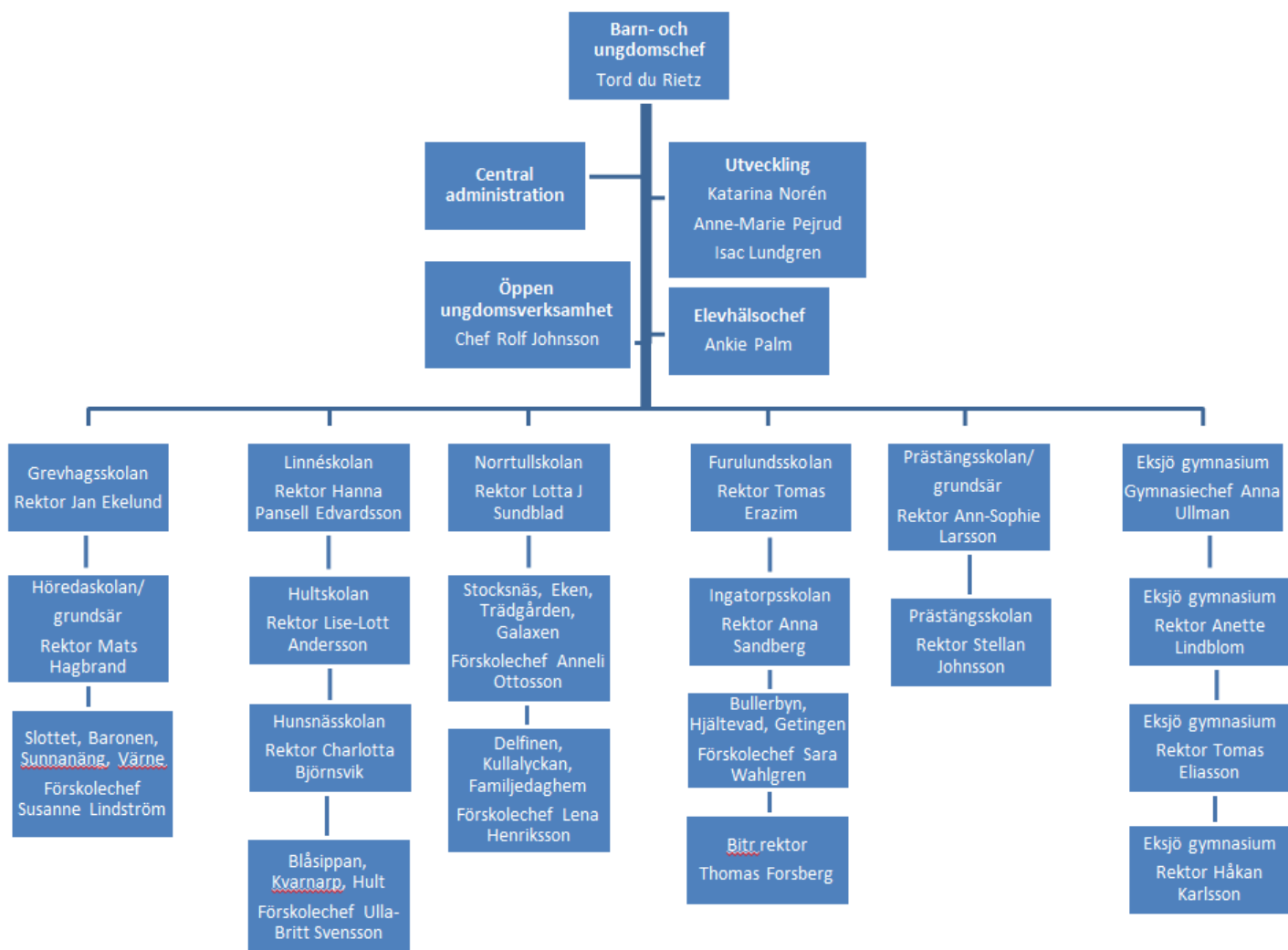
Bilaga 3 – Ledningsorganisation inom sociala sektorn

Källa: Sociala sektorn



Bilaga 4 – Ledningsorganisation inom barn- och ungdomssektorn

Källa: Barn- och ungdomssektorn





Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk management, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-quality service to address clients' most complex business challenges. To learn more about how Deloitte's approximately 225,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on [LinkedIn](#) or [Twitter](#).

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.