

Sjukfrånvaro - förstudie

Sjukfrånvaro-förstudie

Bakgrund

Landstingets revisorer har ansvar för att genomföra årlig granskning av landstingets samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har landstingets revisorer utarbetat dokumentet ”Granskningsstrategi” i vilket de beskrivit de områden som revisorerna främst ska fokusera på under innevarande mandatperiod. Baserad på granskningsstrategin gör revisorerna en årlig riskbedömning och revisionsplan. I ”Revisionsplan 2015” har revisorerna aktualiserat en granskning avseende landstingets arbete för att minska de anställdas sjukfrånvaro.

Revisorerna har under granskningen av delårsrapport och årsredovisning för 2014 noterat att landstinget inte når målet om sjukfrånvaro under 5 procent och att det också redovisas en ökning jämfört med föregående år. Revisorerna vill genom en förstudie granska arbetet med att minska sjukfrånvaron för personalen inom landstinget.

Syfte

Den övergripande revisionsfrågan är att granska om landstingsstyrelsen vidtagit eller planerar ändamålsenliga åtgärder för att motverka den ökande sjukfrånvaron. Granskningen ska ge svar på följande revisionsfrågor:

- Vilka insatser görs för att motverka en ökande sjukfrånvaro bland landstingets anställda samt vilka effekter får insatserna?
- Hur ser utvecklingen av sjukfrånvaron ut under 2015?
- Hur är förekomsten av mätbara mål inom området?
- Vilken uppföljning och återrapportering av sjukfrånvaron sker till landstingsstyrelsen?
- Hur ser kostnaderna för sjukfrånvaron ut?

Avgränsning

Granskningen har avgränsats till en förstudie för att undersöka om det finns ett behov av en fördjupad granskning. Förstudien har avgränsats till att gälla de åtgärder och beslut som tagits under 2015.

Revisionskriterier

Förstudien har utgått från landstingsfullmäktiges beslut samt tillämplig lagstiftning, föreskrifter och riktlinjer.

Ansvarig nämnd

Landstingsstyrelsen är ansvarig nämnd för landstingets verksamhet. Styrelsen ansvarar också för styrning, uppföljning och intern kontroll. Personalutskottet har viss beslutanderätt i personalfrågor på delegation från landstingsstyrelsen.

Metoder

Förstudien har genomförts som en översiktlig granskning och har bestått av analys av dokument, intervjuer och viss substansgranskning.

Resultat

Redovisad sjukfrånvaro

Landstinget i Värmland redovisar i årsredovisningen en sjukfrånvaro för helåret 2014 på 5,2 %, för 2013 redovisades 5,0 %.

Det mål som landstingsfullmäktige satt upp är en sjukfrånvaro lägre än 5 %. Detta mål nås följaktligen inte. Sjukfrånvaron har ökat i samtliga de sju kategorier som redovisas i den obligatoriska redovisning som ingår i årsredovisningen och som är ett krav enligt lagen om kommunal redovisning.

Årets första delårsrapport för 2015 visar på en sjukfrånvaro på 6,2 %, således en negativ utveckling. Årets andra delårsrapport visar på en sjukfrånvaro på 5,3 %, en förbättring jämfört med året första delårsrapport. Fullmäktiges mål nås dock inte.

Uppgifterna till årsredovisning för 2014 och de båda delårsrapporterna för 2015 har tagits fram via rapportverktyget Diver och underlaget till beräkningarna har hämtats från bearbetat material i personaldatasystemet Topas. Detta system har under hösten 2015 bytts ut mot ett nytt personaldatasystem Heroma.

Nyckeltal enligt obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro obligatorisk redovisning	2014	2013	2012	2011	2010
Total sjukfrånvarotid	5,2 %	5,0 %	4,7 %	4,4 %	4,1 %
60 dagar eller mer	41,0%	37,4%	37,3%	35,3%	34,7%
Kvinnor	5,7 %	5,5 %	5,1 %	4,8 %	4,5 %
Män	3,4 %	3,0 %	3,0 %	2,8 %	2,6 %
Ålder 29 år eller yngre	3,9 %	3,4 %	3,3 %	3,0 %	2,7 %
Ålder 30-49 år	5,0 %	4,6 %	4,3 %	4, %	3,9 %
Ålder 50 år eller äldre	5,6 %	5,5 %	5,2 %	4,9 %	4,6 %

De mätningar som gjorts per den 31 augusti har visat en ökande sjukfrånvaro, från 4,9 % 2013 till 5,3 % 2015. Den ökande sjukfrånvaron följer en trend i hela riket. De långa sjukskrivningsperioderna bidrar mest till ökningen av sjukfrånvaron men även de korta sjukskrivningsperioderna på 1-14 dagar har ökat något jämfört med samma period föregående år. Psykisk ohälsa är numera den enskilt största gruppen av sjukskrivningsorsakerna. Detta är också en trend som finns i riket i övrigt.

I rapporten ”Medarbetare 2014” som tagits fram av HR-staben finns redovisning av sjukfrånvaron utifrån ytterligare ett antal olika aspekter. Bland annat redovisas sjukfrånvaron fördelad på åldersgrupper och personalkategorier. Högst sjukfrånvaro i procent per åldersgrupp enligt redovisningen för 2014 har medarbetare i åldersgruppen 50-59 år, med 5,8 %. I alla åldersgrupper har kvinnor en högre procentuell sjukfrånvaro än män.

När det gäller sjukfrånvaron fördelad på personalgrupper finns en redovisning för de senaste fem åren. Den kategori som sticker ut och har en högre sjukfrånvaro än övriga grupper under perioden är personal som arbetar inom städ och tvätt. Inom övriga personalgrupper finns en variation under perioden med höga sjuktal ett år och lägre nästa. Det finns också någon personalgrupp med väldigt få medarbetare, där enskilda sjukdomsfall slår igenom i statistiken.

Motsvarande redovisning fördelad per division eller motsvande, visar att Landstingsservice sticker ut på samma sätt under perioden, med en sjukfrånvaro som är högre än för andra divisioner. I Landstingsservice ingår den personalkategori som är nämnd i stycket ovan. En genomgående trend från 2010 och framåt är dock en ökande sjukfrånvaro för samtliga divisioner.

I statistiken som utgör underlaget till delårsrapport 2 för 2015 redovisas samma trend, en högre sjukfrånvaro för personalgrupper inom Landstingsservice, både personal som arbetar med städ och tvätt samt köks- och måltidsarbete. I statistiken redovisas också en ökad sjukfrånvaro för sjukgymnaster och vårdadministratörer.

Det kan konstateras utifrån en sammanställning från Sveriges kommuner och landsting, SKL, som redovisar sjukfrånvaro 2013 och 2014, att sjukfrånvaron i Landstinget i Värmland inte är högre än i andra landsting. I sammanställningen redovisas ett vägt medelvärde för 2014 som ligger på 5,5 %.

En redovisning över landstingets sjukfrånvaro som sträcker sig över en tioårsperiod visar att under periodens första år, 2005 – 2007, låg sjukfrånvaron högre mellan 6 % och 7 %. Sjukfrånvaron var som lägst 2010, 4,1 %, för att sedan successivt stiga till 5,2 % 2014.

Enligt uppgifter från personalstaben är sjuklönekostnaden exkl. arbetsgivaravgifter för perioden januari – augusti 2015 29,6 Mkr,

varav största delen, 20,1 Mkr, är sjuklön 80 %. För 2014 redovisas en sjuklönekostnad på 24,1 Mkr.

Planerade och pågående åtgärder

Landstingets HR-stab arbetar med frågor kring arbetsmiljö och hälsofrämjande arbetsplats. I stabens styrkort ingår olika inriktningsmål för att uppnå effekter inom området, dels på övergripande nivå, dels på divisionsnivå. I årets båda delårsrapporter redovisas kortfattat det arbete som pågår.

I delårsrapport 1 för 2015 redovisas att ett nytt sätt att arbeta med sjukfrånvaron har testats på åtta verksamheter med 800 medarbetare. Enheter med hög korttidsfrånvaro har bjudits in att prova ett nytt arbetssätt mot psykisk ohälsa. En rutin för arbetet är framtagen HR-staben i samarbete med Landstingshälsan. Detta arbete har resulterat i att korttidsfrånvaron har sjunkit i testgruppen.

I delårsrapport 2 för 2015 redovisas ett antal aktiviteter som ska bidra till att minska sjukfrånvaron bland landstingets anställda och nå det av fullmäktige fastställda målet. I den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen SAMBA för chefer och skyddsombud har rehabilitering återinförts som en del i utbildningen. Som redovisades i delårsrapport 1 arbetar åtta verksamheter enligt en metod som innebär ett nytt arbetssätt för att minska korttidsfrånvaron.

Aktiviteter som lyfts fram som prioriterade enligt personalstabens styrkort är:

- Identifiera och mäta upprepad korttidsfrånvaro (dag 1-14)
- Erbjuda stödpaket tillsammans med landstingshälsan.
- Identifiera fördelar och kunskapsvinst med ökat samarbete mellan rehabilitering och arbetsmiljö.
- Fortsätta arbete med hälsofrämjande arbetsplatser

Det HR-staben strävar efter att uppnå som effektmål av insatserna är mer bemanning i landstinget genom friskare personal samt lägre kostnader för korttidsjukfrånvaro.

HR-stabens har vidare som uppdrag att ta fram förslag på koncept för att minska korttidsfrånvaron och att genomföra förslagen. HR-staben ska också upprätta en rapport för uppföljning av korttidsjukfrånvaro i uttagsystemet Diver. Dessutom ska staben implementera arbetssätt för uppföljning av korttidsfrånvaron med Landstingshälsan som aktör. På divisionsnivå ska förutom ovan nämnda aktiviteter dessutom tematräffar genomföras för att öka kunskapen om sjukfrånvaron, och vidare ska långtidsjukfrånvaro uppmärksammas och följas upp. I landstingets nya personalsystem Heroma kommer att finnas en sjukfrånvaromodul.

Ett utkast till en personalstrategi för perioden 2015 – 2018 finns framtagen. I personalstrategin finns ”Arbetsmiljö” med som en rubrik. Här lyfts bland annat fortsatt arbete med hälsofrämjande arbetsplats fram med målsättningen att hela Landstinget ska vara cer-

tifierat som hälsofrämjande arbetsplats år 2021. Hälsofrämjande arbetsplatser lyfts fram som grunden för en väl fungerande verksamhet med ökat välbefinnande och engagemang i arbetet och ska bidra till minskad risk för sjukfrånvaro eller stressrelaterade besvär.

Den tillförordnade HR-chefen är utsedd till ny processägare för sjukskrivningsprocessen. Processen gäller sjukskrivning utifrån läkares hantering av sjukskrivningar generellt och ej specifikt medarbetare.

Landstinget bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i ett antal olika punkter. Det finns en arbetsmiljöpolicy fastställd av landstingsstyrelsen. Direktiv/riktlinje för arbetet togs i april 2013. I arbetets lyfts bland annat fram begreppet ”balanserad närvaro”. KA-SAM = känsla av sammanhang. Landstinget gör också medarbetarenkäter i syfte att skapa ”Hållbart medarbetarengagemang” = HME. Medarbetarenkäterna har genomförts ett flertal gånger sedan 2009.

Slutsatser och kommentarer

Utifrån de revisionsfrågor som ställdes inför granskningen görs följande sammanfattande iakttagelser:

- Vilka insatser görs för att motverka en ökande sjukfrånvaro bland landstingets anställda samt vilka effekter får insatserna?

Inom HR-staben pågår aktiviteter med inriktning mot bättre arbetsmiljö.

- Hur ser utvecklingen av sjukfrånvaron ut under 2015?

Enligt delårsrapport 1 för 2015 redovisas en fortsatt utveckling åt fel håll utifrån fullmäktiges mål jämfört med 2014. Delårsrapport 2 visar dock på 5,3 % vilket är en förbättring mot resultatet i Delårsrapport 1.

- Hur är förekomsten av mätbara mål inom området?

Det finns flera mål som mäts regelbundet. I första hand sjukfrånvaron, som mäts i sju nyckeltal enligt SKL:s modell.

- Vilken uppföljning och återrapportering av sjukfrånvaron sker till landstingsstyrelsen?

Årsredovisning och delårsrapporter redovisas för landstingsstyrelsen. I delårsrapporterna 1 och 2 för 2015 finns redovisning av att fullmäktiges mål inte nås för året.

- Hur ser kostnaderna för sjukfrånvaron ut?

Inga kostnader har redovisats för varken personalutskott eller landstingsstyrelse. Enligt uppgifter från HR-staben är sjuklönekostnaden för perioden januari – augusti 2015 29,6 Mkr.

Det kan noteras att personalsutskottet under första halvåret 2015 inte ägnade sjukfrånvaron någon uppmärksamhet i form av redovisning vid sina möten. På utskottets möte i september redovisades statistik avseende sjukfrånvaro som i juli låg på 4,0 %.

Ett syfte med denna förstudie är att ge revisorerna underlag för att bedöma om det finns behov av och förutsättningar för att genomföra en fördjupad granskning avseende landstingets arbete med att minska de anställdas sjukfrånvaro. Bedömningen är att förstudien ger anledning till en fördjupad granskning inom arbetsmiljöområdet. Fortsatt bevakning av utvecklingen av sjukfrånvaron kommer också att ske i samband med granskning av landstingets årsredovisning för 2015.

Anders Marmon

Certifierad kommunal revisor