



**För kännedom:**

Kommunfullmäktige  
Partiernas gruppledare  
Kommunstyrelsen  
Kommunchefen  
Barn- och utbildningsförvaltningen  
Socialförvaltningen  
Tekniska förvaltningen

Barn- och utbildningsnämnden  
Socialnämnden  
Tekniska nämnden

## Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

På vårt uppdrag har KPMG genomfört en granskning om vad som görs för att minska sjukfrånvaron inom Barn- och utbildningsnämnden, Socialnämnden och Tekniska nämnden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2013.

Resultatet av granskningen redovisas i bilagd granskningsrapport.

### Sammanfattande bedömning

Det mål som ligger inom ramen för denna granskning är att förbättra/bibehålla värden för frisknärvaro<sup>1</sup> och sjukfrånvaro inom de tre nämnderna. I en avgränsad studie som denna har vi inte svarat på frågan om hur stor del av resultaten som beror av just nämndernas hälsofrämjande arbete. Under de år nämnderna har bedrivit detta arbete har det sannolikt genomförts flera förändringar, som inte är en del av det hälsofrämjande arbetet, men som ändå gett effekter på satsningens tänkta målsättning.

*Utifrån att sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden 2008-2011 gör vi bedömningen att nämndernas hälsofrämjande arbete har främjat minskad sjukfrånvaro. Under 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat.*

Vi vill särskilt lyfta fram tekniska förvaltningens hälsofrämjande arbete som ett bra exempel inom ramen för denna granskning.

Med anledning av den ökande sjukfrånvaron har Luleå kommun antagit en hälsofrämjande handlingsplan för de kommande åren som bl.a. ska fokusera på hälsofrämjande ledarskap och tydligare uppdrag för kommunens hälsoinspiratörer.

*Vi lämnar följande rekommendationer:*

- Särskilda analyser och uppmärksamhet bör riktas mot utvecklingen inom/av:
  - Förskoleverksamheten
  - Hemtjänstverksamheten

<sup>1</sup> Frisknärvaro månadsanställd personal: frånvaro p.g.a. sjukdom färre än 8 sjukdagar per år.

- Stressrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro
- Åldersgruppen 50 år och äldre
- Arbetsskador och tillbud
- Styrande och vägledande riktlinjer för rehabilitering, alkohol- och droger, kränkande särbehandling och trakasserier är drygt fem år gamla och kan behöva ses över för att säkerställa dess aktualitet.

Två av de granskade nämnderna är starkt kvinnodominerade verksamheter. Enligt Arbetsmiljöverket svarar kvinnor idag för en större andel av sjukfrånvaron än män. I början av 2012 inledde Arbetsmiljöverket en satsning för att utveckla och förbättra kvinnors arbetsmiljö. I en pågående nationell tillsynsinsats granskas bl.a. arbetsmiljöförhållanden i två kvinno- och mansdominerade kommunala verksamheter: *hemtjänst* och *teknisk förvaltning*. Arbetsmiljöverket har besökt ca 50 kommuner över hela landet. I norrbottens län ingår bl.a. Kiruna, Piteå, Kalix, dock inte Luleå kommun. En preliminär generell bedömning som Arbetsmiljöverket gör är att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunerna inte fungerar i alla delar.

#### **Nämndvisa iakttagelser och bedömningar**

Nämnderna följer det ledningssystem för arbetsmiljö som är gemensamt för alla förvaltningar inom Luleå Kommun. Det kommunikationgemensamma ledningssystemet för arbetsmiljöfrågor (SAM) beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett effektivt och tydligt sätt på kommunens intranät. Ett omfattande stöd finns i form av policydokument, riktlinjer och mallar etc.

Kommunhälsan är kommunens interna företagshälsovård och anlitas som ett komplement inom områdena arbetsmiljö, friskvård/hälsa och arbetslivsinriktad rehabilitering. Organisatoriskt tillhör kommunhälsan kommunledningsförvaltningen och är en enhet inom personalkontoret.

Arbetsmiljöfrågorna hanteras inom förvaltningarnas personalenheter inom ramen för personalkonsulternas ansvarsområden. Förvaltningarna har en organiserad samverkan genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, förvaltnings- och verksamhetsövergripande samverkansgrupper. Den senaste medarbetarenkäten från 2011 visade dock att arbetsmiljöfrågorna behöver bli mer tydliggjorda i organisationen.

#### *Barn- och utbildningsnämnden*

Sjukstatistik och statistik på arbetsskade- och tillbud presenteras i respektive samverkansgrupp på förvaltnings- och verksamhetsnivå och rapporteras till nämnden.

Sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden år 2008 t.o.m. 2011. Under 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat. Nämndens analys visar också på ett något försämrat resultat under början av 2013.

För att tydliggöra arbetsmiljöfrågorna har barn- och utbildningsförvaltningen anställt en arbetsmiljösamordnare. Förskolan och måltidsservice visar enligt förvaltningen på förhöjd sjukfrånvaro. I samverkan med kommunhälsan har utbildningsinsatser kring sambandet mellan hörsel-, buller- och stressproblem genomförts inom förskolan. Förskolan har också liksom övriga verk-

samheter fått hjälp för att analysera sjukfrånvaron. Måltidsservice har förstärkts med fyra kost-ekonomer som delar på det operativa personalansvaret.

Arbetsskadorna har minskat under 2012 samtidigt som tillbudsrapporteringen ökat rejält. Enligt förvaltningen kan det vara ett resultat av informationsinsatser, men säger samtidigt att detta måste undersökas ytterligare.

#### *Socialnämnden*

Sjukstatistik och statistik på arbetsskade- och tillbud presenteras i respektive samverkansgrupp på förvaltnings- och verksamhetsnivå och rapporteras till nämnden.

Sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden år 2008 t.o.m. år 2010. Under 2011 och 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat. Nämndens analys är att målet om frisknärvaro sannolikt inte kommer att nås 2013.

Socialförvaltningen har utöver basavtalet med Kommunhälsan även tecknat ett specialavtal som innehåller bl.a. arbetslagsutveckling, utbildning i hälsofrämjande ledarskap och psykosociala kartläggningar.

Den senaste uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (2012) visar enligt förvaltningen på ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete överlag, dock skiftar kunskapen i arbetsmiljö bland medarbetare.

Förvaltningens drygt 100 hälsoinspiratörer utgör en viktig länk mellan förvaltningens personalenhet, kommunhälsan och den egna arbetsplatsen. Personalen har möjlighet att kontakta en sjuksköterska och få hjälp med att kartlägga eventuella problem. De anställda kan också få hjälp att byta arbetsplats genom tjänsten *Bytesbanken*. Under 2012 har 34 personer bytt arbete med hjälp av bytesbanken, vilket möjliggjort en ökad rörlighet.

Revisorerna har i en tidigare granskning av kvaliteten inom hemtjänsten (oktober 2013) bedömt att det behöver göras en ordentlig risk- och konsekvensbeskrivning för hur redan genomförda och kommande förändringar påverkar personalen i de lokala hemtjänstgrupperna. Socialnämnden bör också skaffa sig en uppfattning om personalens upplevda arbetssituation, hälsoaspekter m.m. som kan påverka kvaliteten i utförandet av hemtjänsten.

Av nämndens analys framgår att medarbetarnas hälsoutveckling fortsätter att oroa och att en handlingsplan för detta kommer att färdigställas under hösten 2013. Hemtjänsten och personlig assistans visar på hög sjukfrånvaro. Den långa sjukfrånvaron ökar.

Arbetsskadorna har minskat och tillbudsanmälningarna har ökat under 2012. Enligt förvaltningen har informations- och utbildningsinsatser gett resultat i form av ökade anmälningar. Många av arbetsskadorna är relaterade till kundarbetet.

Det finns tecken på att overtiden ökar. Detta kan ha sin orsak i kommunens strategiändring att minska vikarieanvändandet och hellre använda fast anställd personal.

*Tekniska nämnden*

Sjukstatistik och statistik på arbetsskade- och tillbudsrapportering presenteras i respektive samverkansgrupp på verksamhets- och förvaltningsnivå. Förvaltningens personalboks slut rapporteras årligen till nämnden.

Sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden år 2008 t.o.m. år 2011. Under 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat. Nämnden anger i sin analys att det är möjligt att nå målet om lägre sjukfrånvaro än 4 % 2013. I oktober 2013 ligger sjukfrånvaron på 3,55 %.

Förvaltningens åtta hälsoinspiratörer utgör en viktig länk mellan förvaltningens personalenhet, kommunhälsan och den egna arbetsplatsen. På de två största arbetsplatserna har personalen tillgång till en träningslokal. I övrigt förekommer gemensamma friskvårdsdagar för personalen och varje år samlas hela förvaltningen till ett informationsmöte med friskvårdstema.

En uppföljning av tidigare gjorda friskvårdsaktiviteter visar att många fortsätter med individuell träning efter att projektet tagit slut. Förvaltningen har även deltagit i hälsoprojekt, forskningsstudier och andra hälsofrämjande insatser i samverkan med bl.a. Luleå Tekniska Universitet.


Lokalvården, Park och natur och personal över 50 år visar på hög sjukfrånvaro. Förvaltningens arbete för att minska sjukfrånvaron inom lokalvården startade med hälsoprojektet *Bumerang* som pågick mellan 2003-2005. Uppföljningen ett år efter projektavslut visade på en förbättrad hälsosituation jämfört med före projektet. Enligt förvaltningen har lokalvården sänkt sin sjukfrånvaro rejält under de senaste tio åren.

Förvaltningen är uppmärksam på att antalet rapporterade tillbud är för lågt i förhållande till antalet rapporterade arbetsskador och kommer därför att aktivt fråga och upplysa om vikten av att anmäla tillbud i samband med arbetsplatsträffar.

Huvudparten av övertiden uppstår vid beredskapstjänstgöring. Övertiden ökar vilket enligt förvaltningen kan bero på kommunens stora investeringsvolym som påverkar förvaltningens verksamhet.

Revisorerna överlämnar härmed granskningsrapporten för kännedom och yttrande. Yttrande från barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och tekniska nämnden önskas senast den 14 mars 2014.

För Luleå kommuns revisorer

  
Lars Lassnanti  
Ordförande