



Svar till revisionen angående revisionsgranskning av sjukfrånvaro och rehabilitering

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lekebergs kommun har PwC genomfört en granskning av kommunens hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering. Granskningens syfte har varit att undersöka om kommunstyrelsen, kultur- och bildningsnämnden samt socialnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbete för att förhindra sjukfrånvaro och med rehabilitering av långtidssjukskriven personal.

Nedan redovisas kultur- och bildningsnämndens svar gällande rekommendationerna i revisionsrapporten.

Kultur- och bildningsnämnden bör utveckla sin uppföljning så att den sker månadsvis.

- Personalavdelningen har utökad resurs med ytterligare en personalspecialist, där det ges möjlighet att nyttja resursen vid uppföljning av hur sjukfrånvaron ska utvecklas inom nämnden. Rutiner för detta håller på att fastställas av förvaltningschef och personalspecialist.

För att nämnderna ska få en tydligare bild av de faktiska kostnaderna för sjukfrånvaron som helhet bör nämnderna utveckla redovisningen av kostnaderna för sjukfrånvaron. Detta även som grund till att kunna analysera vilka besparingar en minskning av sjukfrånvaron kan leda till.

- Kostnaden för sjukfrånvaro innehåller många delar, bl.a. administrativa kostnader, sjuklönekostnader, produktivitätsbortfall. Kultur- och bildningsnämnden planerar, att i den återkommande uppföljningen av sjukfrånvaron, även att separat följa upp sjuklönekostnaden.

Säkerställ att uppdraget om att utveckla kommunens intranät med tillhörande information genomförs och presentera information kopplat till sjukfrånvaroprocessen i en processbeskrivning.

- Under hösten 2020 startades ett projekt inom kommunen som handlar om att utveckla den interna- och externa informationsspridningen. Nämnden konstaterar också att det finns en personalhandbok och en chefshandbok som idag beskriver rutiner vid sjukdom och rutiner för att arbeta med rehabilitering. Kommunens intranät samt personal- och chefshandbok ingår i översynen av informationsspridningen.

Säkerställ att KIA-rapporteringen fungerar.

- Arbetsmiljöverket har konstaterat att rapporteringen av arbetsskador och tillbud är starkt kopplat till att frågan belyses på arbetsplatsträffar och att medarbetarna får påminnelser. Frågan om arbetsskade- och tillbudsrapportering finns som en punkt på mallen för arbetsplatsträffarnas dagordning. Vidare kommer



personalavdelningen att bjuda in till workshops i syfte att vägleda cheferna i KIA-systemet.

Säkerställa att det vidtas konkreta åtgärder för att utveckla systematiken i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet och friskvårdsarbetet.

- Det finns en systematik i uppföljningsarbetet genom en årlig uppföljning av upprättade handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet, månadsvis uppföljning av sjukfrånvaron. I årsredovisningen sker uppföljning av personalomsättning, kostnader för övertidsarbete, omfattningen av timavlönad personal och av redovisning av vidtagna arbetsmiljöåtgärder. Det finns dock delar i uppföljningen som kan utvecklas, som t.ex. redovisningen av personalomsättningen.

Vidare genomför kommunen en årlig medarbetarenkät som är ett underlag till en handlingsplan. I den enkäten ingår frågor om organisatorisk och sociala arbetsmiljön. Resultatet avrapporteras årligen till kommunstyrelsen. Kommunledningsgruppen diskuterar möjligheten att komplettera eller ersätta den årliga medarbetarenkäten med s.k. pulsmätningar, där mätningarna görs med kortare intervaller. Om medarbetarenkäten kvarstår är det nämndens ambition att samma årliga redovisning som ges till kommunstyrelsen också ska ges på kultur- och bildningsnämnden, med fokus på nämndens egen personal.

Säkerställa att rutiner för sjuknämnan tydliggörs och i så stor utsträckning som möjligt, tillämpas på ett enhetligt sätt inom respektive förvaltning.

- Som målsättning kommer kommunen från 1 januari 2021 införa en applikation för mobiltelefoner för rapportering av bl.a. sjukfrånvaro. Det ger medarbetare möjlighet att rapportera in sjukfrånvaro/frånvaro direkt, samt ger cheferna möjlighet att direkt vid sjuknämnan kontrollera att frånvaron är inrapporterad i självservice.

Utred förutsättningar för att vid behov kunna nyttja förebyggande sjukpenning inom hela kommunen.

- Det finns kunskap om möjligheten att arbeta med förebyggande sjukpenning. Förebyggande sjukpenning är som regel ett verktyg att arbeta med inom olika projekt för att minska sjukfrånvaro, vilket kan lyftas vid särskilda uppdrag till förvaltningarna.

Säkerställa att samverkansavtalet efterlevs när det gäller samverkan på den lokala nivån eller revidera avtalet.

- Kommunens samverkansavtal bygger på FAS 05, som numer på central nivå har ersatts av Avtal om samverkan och arbetsmiljö. FAS 05 gäller fortfarande på lokal nivå. Ett partsgemensamt arbete med översyn av det lokala samverkansavtalet har påbörjats. I översynen ingår bl.a. att följa upp hur FAS 05 efterföljs.



LEKEBERGS KOMMUN

Berth Falk (S)
Kultur- och bildningsnämndens ordförande