

Till  
Kommunstyrelsen

För kännedom  
Kommunfullmäktige

**Uppföljande granskning av kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.**

Vi har av Nora kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp den granskning som genomförde 2015 avseende kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Nora kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och arbetsgivarfrågorna. Uppföljningen har fokuserat på att följa upp de synpunkter som framfördes vid 2015 års granskning samt om ytterligare åtgärder vidtagits för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen i 2017 års budget antagit ett mål avseende medarbetare men att det inte finns något målvärde så att det går att avgöra när målet är uppfyllt. Vi har ej heller kunnat se att kommunstyrelsen följt upp måluppfyllelsen och vilka åtgärder som görs i förvaltningen för att nå målet. Vår granskning visar dock att det skett en negativ utveckling på det mål som kommunstyrelsen satt för att uppnå det övergripande målet att Nora kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen inte stärkt sin styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna utan att det tvärt om förefaller som att kommunstyrelsens styrning och uppföljning av dessa frågor har försvagats. Vår granskning visar dock att åtgärder vidtagits i förvaltningen för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos kommunens medarbetare.

- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen stärker sin styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen fattar beslut om målvärden samt att under året följa upp måluppfyllelse och vilka åtgärder som görs för att uppnå målet.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen säkerställer att de uppfyller sitt arbetsmiljöansvar genom att rapportering sker hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i kommunen.

Revisionen vill ha svar av kommunstyrelsen senast den 1 mars 2018 på vilka åtgärder de har för avsikt att vidta med anledning av ovanstående synpunkter samt vad som i övrigt framkommer i bifogad revisionsrapport.

För revisorerna i Nora kommun



Jan Kallenbäck  
Ordförande i revisionen



# Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering

Granskningsrapport

Nora kommun

KPMG AB

2017-10-12

Antal sidor 7



Nora kommun

Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering

KPMG AB

2017-10-12

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	1
2	Bakgrund	1
3	Syfte	2
4	Avgränsning	2
5	Revisionskriterier	2
6	Ansvarig styrelse	2
7	Metod	2
8	Projektorganisation	3
9	Resultat av granskningen	3
10	Slutsats och rekommendationer	5



## Nora kommun

Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering  
KPMG AB  
2017-10-12

# 1 Sammanfattning

Vi har av Nora kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp den granskning som genomförde 2015 avseende kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Nora kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och arbetsgivarfrågorna.

Uppföljningen har fokuserat på att följa upp de synpunkter som framfördes vid 2015 års granskning samt om ytterligare åtgärder vidtagits för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen i 2017 års budget antagit ett mål avseende medarbetare men att det inte finns något målvärde så att det går att avgöra när målet är uppfyllt. Vi har ej heller kunnat se att kommunstyrelsen följt upp måluppfyllelsen och vilka åtgärder som görs i förvaltningen för att nå målet. Vår granskning visar dock att det skett en negativ utveckling på det mål som kommunstyrelsen satt för att uppnå det övergripande målet att Nora kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen inte stärkt sin styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna utan att det tvärt om förefaller som att kommunstyrelsens styrning och uppföljning av dessa frågor har försvagats.

Vår granskning visar dock att åtgärder vidtagits i förvaltningen för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos kommunens medarbetare.

- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen stärker sin styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen fattar beslut om målvärden samt att under året följa upp måluppfyllelse och vilka åtgärder som görs för att uppnå målet.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen säkerställer att de uppfyller sitt arbetsmiljöansvar genom att rapportering sker hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i kommunen.

# 2 Bakgrund

Vi har av Nora kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp den granskning som genomförde 2015 avseende kommunstyrelsens arbete för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Nora kommuns revisorer bedömer att det är av stor betydelse att det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och arbetsgivarfrågorna. Vi kan





## **Nora kommun**

Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering  
KPMG AB  
2017-10-12

konstatera att sjukfrånvarotalen i Nora kommun ökat mellan 2015 och 2016. Uppföljningen har fokuserat på att följa upp de synpunkter som framfördes vid 2015 års granskning samt om ytterligare åtgärder vidtagits för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

### **3 Syfte**

Det övergripande syftet med projektet är att följa upp vilka åtgärder som vidtagits efter 2015 års granskning samt om ytterligare åtgärder vidtagits för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

### **4 Avgränsning**

Granskningen omfattar kommunstyrelsens arbetsgivaransvar avgränsat till styrning och uppföljning av åtgärder mot medarbetarnas ohälsa och sjukfrånvaro.

### **5 Revisionskriterier**

Våra bedömningar utgår från:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematisk arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:01 - Arbetsanpassning och rehabilitering
- Övriga fastställda dokument som rör systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **6 Ansvarig styrelse**

Granskningen avser kommunstyrelsen.

### **7 Metod**

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervju med personalchef



## Nora kommun

Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering  
KPMG AB  
2017-10-12

## 8 Projektorganisation

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist, certifierad kommunal revisor.

## 9 Resultat av granskningen

Vid granskningen 2015 framfördes kritik på att kommunstyrelsen ej fattat beslut om måtvärden för samtliga sex styrmått som beslutats om för att uppnå målen avseende medarbetare. Vid granskningen kunde konstatera att det endast angetts måtvärden för tre av de sex styrmåtten. I granskningen påtalades att styrmått utan måtvärden ger en mycket begränsad styrning och att dessa styrmått troligen inte har någon större påverkan på utvecklingen mot att uppnå fullmäktiges övergripande mål.

I kommunstyrelsens internbudget 2017 är det övergripande målet nedbrutet till följande mål med tillhörande indikator (styrmått).

### Nora kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Genom att erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter, en god arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter kan kommunen både attrahera nya medarbetare och behålla och motivera befintliga medarbetare.

Indikatorer	Utfall	Utfall	Utfall	Nivå	Nivå	Nivå
	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019
6.3 Andel medarbetare som är nöjda med sitt arbete och sin Arbetsituation (Medarbetarenkät)	76 %	****	74 %			

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen har satt en indikator för hur måluppfyllelsen ska mätas men det är inte något målvärde angett för att kunna bedöma när målet är uppnått. Förutom beslut om ovanstående mål som antagits i samband med budgetbeslutet kan vi inte finna att kommunstyrelsen behandlat några ytterligare frågor avseende medarbetare under 2017.

På personalavdelningen har handlingsplaner tagits fram med åtgärder för att uppnå kommunstyrelsens mål. Dessa handlingsplaner är dock inte kommunicerade eller beslutade av kommunstyrelsen.

Medarbetarenkäten är det verktyg som kommunen använder för att kunna mäta måluppfyllelsen av det målet som antagits 2017 avseende medarbetare. En medarbetarenkät genomfördes under 2016 och ytterligare en kommer att genomföras under hösten 2017. Svarsfrekvensen på medarbetarenkäten 2014 var 64 % medan den ökat till 75 % vid 2016 års undersökning. Enligt uppgifter från personalchefen har dock resultatet i medarbetarenkäten försämrats mellan 2014 och 2016. Det innebär en negativ utveckling på det mål som kommunstyrelsen satt för att uppnå det övergripande målet att Nora kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Utifrån resultatet på de tidigare genomförda medarbetarenkäterna tar cheferna i samråd med sina arbetsgrupper fram de områden som gruppen behöver arbeta vidare



## Nora kommun

Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering  
KPMG AB  
2017-10-12

med samt gör handlingsplaner för de planerade åtgärderna. Med utgångspunkt från vad som framkommit vid medarbetarenkäten har cheferna gjort sammanställningar på vilka åtgärder de har för avsikt att arbeta med. Kommunens ledningsgrupp och de fackliga företrädarna har också tillsammans tagit fram tre övergripande områden som alla arbetsplatser ska arbeta vidare med.

Vid granskningen 2015 påpekades att sjukfrånvarorapporteringen inte gjordes med samma mått som målen vilket försvårade möjligheten att följa måluppfyllelsen under året. Enligt personalchefen arbetade kommunen aktivt 2016 med de anställda som var långtidssjukfrånvarande vilket ledde till att en del anställningar avslutades.

I 2017 års budget finns inget mål avseende sjukfrånvaron. I kommunens delårsrapport redovisas sjukstatistik som andel sjukfrånvaro i förhållande till ordinarie arbetstid. I delårsrapport 2017-06-30 redovisas att sjukfrånvaron i kommunen var 4,4 % 2016 medan den fram till 2017-06-30 var 4,8 %. Det innebär att sjukfrånvaron har ökat i kommunen. Enligt delårsrapporten 2017-06-30 uppgick korttidsfrånvarotill 58 % (d.v.s. frånvaro under 60 dagar) av den totala sjukfrånvaron.

Vid granskningen 2015 påpekades att styrdokumenterna var gamla och inte i överensstämmelse med den då nya organisationen. En revidering har gjorts av styrdokumenterna i den meningen att den nu är utformad i enlighet med kommunens organisation.

Vid granskningen 2015 påpekades vidare behovet av att förbättra rutiner för riskbedömningar i inför förändringar t.ex. omorganisationer eller förändringar av lokaler. Personalchefen uppger att kommunen har tagit fram bättre stödmaterial för riskbedömningar samt att hon upplever att detta arbete har förbättrats. Ett tecken på det är att de fackliga organisationerna på senare tid inte har framfört synpunkter på att riskbedömningar inte har gjorts i tillräcklig omfattning.

Kommunen har genomfört en partsgemensam utbildning tillsammans med Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund. Utbildningen omfattade både arbetsmiljö och medbestämmande. En arbetsmiljöutbildning planeras under hösten 2017 då man kommer att arbeta med hur man på ett konkret sätt bedriver arbetsmiljöarbetet.

Vid granskningen 2015 nyttjade kommunen ett antal olika resurser, både interna och externa, till stöd i det förebyggande och rehabiliterande arbetet. Enligt personalchefen finns det planer på att ha en mer samlad företagshälsovård som kan stödja kommunen i alla delar.





Nora kommun

Uppföljning av granskning sjukfrånvaro och rehabilitering  
KPMG AB  
2017-10-12

## 10 Slutsats och rekommendationer

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen i 2017 års budget antagit ett mål avseende medarbetare samt en indikator för hur måluppfyllelsen ska mätas. De har dock inte beslutat om något målvärde för att kunna bedöma när målet är uppnått. Kommunstyrelsen har fattat beslut att medarbetarundersökningar ska vara det mätinstrument som ska användas för att bedöma mål uppfyllelsen. Under hösten 2017 kommer en medarbetarundersökning genomföras. Då kommunstyrelsen inte fattat beslut om målvärde kommer det dock inte gå att bedöma om målet är uppnått.

Förutom beslut om ovanstående mål som antagits i samband med budgetbeslutet kan vi inte finna att kommunstyrelsen behandlat några ytterligare frågor avseende medarbetare under 2017.

Vår granskning visar att det skett en negativ utveckling mellan 2014 och 2016 på det mål som kommunstyrelsen satt för att uppnå det övergripande målet att Nora kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Vår sammanfattande bedömning är därmed att kommunstyrelsen inte stärkt sin styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna utan att det tvärt om förefaller som att kommunstyrelsens styrning och uppföljning av medarbetarfrågorna har försvagats.

Vid vår granskning framkommer dock att det inom förvaltningen skett en utveckling bland annat avseende riskbedömningar samt hur cheferna arbetar med medarbetarenkätorna vilket vi ser som positivt.

- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen stärker sin styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen fattar beslut om målvärden samt att under året följa upp måluppfyllelse och vilka åtgärder som görs för att uppnå målet.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen säkerställer att de uppfyller sitt arbetsmiljöansvar genom att rapportering sker hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i kommunen.

Datum som ovan  
KPMG AB

Karin Helin Lindkvist  
*Certifierad kommunal yrkesrevisor*