



**Luleå kommun**

## Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

inom

Barn- och utbildningsnämnden

Socialnämnden

Tekniska nämnden

Revisionsrapport

KPMG AB  
2013-11-15  
*Antal sidor: 16*

## Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund och syfte	4
3.	Avgränsning	4
4.	Projektorganisation och metod	4
5.	Kommunövergripande riktlinjer för arbetsmiljöarbetet	5
5.1	Ledningssystem för arbetsmiljöfrågor	5
5.2	Kommunövergripande policys och riktlinjer	6
5.3	Kommunövergripande resurser – Kommunhälsan	7
6.	Barn- och utbildningsnämnden	7
7.	Socialnämnden	10
8.	Tekniska nämnden	13

## 1. Sammanfattning

Vi har av Luleå kommuns revisorer fått i uppdrag att granska vad som görs för att minska sjukfrånvaron inom Barn- och utbildningsnämnden, Socialnämnden och Tekniska nämnden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2013.

### 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
  - 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

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

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 kommungemensamma 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 verksamheter fått hjälp för att analysera sjukfrånvaron. Måltidsservice har förstärkts med fyra kostekonomier 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.

Arbetskadorna har minskat och tillbudsansmälningarna har ökat under 2012. Enligt förvaltningen har informations- och utbildningsinsatser gett resultat i form av ökade anmälningar. Många av arbetskadorna 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 personalbokslut 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.

## 2. Bakgrund och syfte

Vi har av Luleå kommuns revisorer fått i uppdrag att granska vad som görs för att minska sjukfrånvaron inom Tekniska nämnden, Socialnämnden och Barn- och utbildningsnämnden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2013.

Syftet med granskningen är att bedöma om de granskade nämnderna bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete så att värden för frisknärvaro och sjukfrånvaro förbättras/bibehålls.

Förutom vad som angetts ovan vill revisorerna få följande frågeställningar besvarade:

- Bedrivs ett aktivt hälsofrämjande arbete och i så fall hur?
- Vilka åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron?
- På vilket sätt används företagshälsovården för att minska sjukfrånvaron?
- Hur sker rapportering till nämnderna av sjukfrånvaron och dess omfattning?
- Kan man se något samband mellan sjukfrånvaro och stora övertidsuttag och i så fall vilket/vilka?

## 3. Avgränsning

Granskningen är avgränsad till Tekniska nämnden, Socialnämnden och Barn- och utbildningsnämnden. Avgränsning i övrigt framgår av revisionsfrågorna.

## 4. Projektorganisation och metod

Granskningen har genomförts av Monica Rådestad, certifierad kommunal revisor. Ingegerd Mannfeldt, certifierad kommunal revisor, har deltagit i granskningen i sin roll som kundansvarig.

Granskningen har genomförts genom studier av kommunens olika policydokument och riktlinjer kring arbetsmiljö och hälsofrämjande handlingsplaner m.m. Intervjuer har främst genomförts med chefer för förvaltningarnas personalenheter och personalkonsulter.



## 5. Kommunövergripande riktlinjer för arbetsmiljöarbetet

### 5.1 Ledningssystem för arbetsmiljöfrågor

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden och innehåller t.ex. personalmöten och medarbetarsamtal för att undersöka och riskbedöma arbetsmiljön. Luleå kommuns gemensamma ledningssystem för arbetsmiljöfrågor (SAM) utgör riktlinjerna för verksamheternas arbetsmiljöarbete.

I dec 2012 genomfördes en intern uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom respektive förvaltning. Resultatet sammanställdes och presenterades på den kommunövergripande samverkansgruppen i jan 2013<sup>2</sup>. Personalkontorets uppföljning visade att samtliga förvaltningar hade mål och rutiner för sitt arbetsmiljöarbete. De flesta utgår ifrån målen i styrkortet och använder sig av den statistik som finns att tillgå för att mäta till exempel sjukfrånvaro, frisknärvaro, arbetsskador och tillbud. I arbetsmiljöarbetet togs hänsyn till såväl fysiska som psykologiska och sociala förhållanden. Uppföljningen visade att de flesta personer som fått tilldelade arbetsmiljöuppgifter hade gått kommunhälsans grundutbildning eller planerade att göra det.

*– De förvaltningar som har stor andel ”farliga” arbeten har ett högt säkerhetstänk och ger flertalet utbildningar för att förebygga dessa risker. De förvaltningar som arbetar mer med ”mjukare” arbeten fokuserar på att prata om detta på medarbetarsamtal samt väljer att ta upp det på arbetsplatsträffar. Det är svårt att veta om tillräckliga kunskaper finns hos alla medarbetare, oavsett vilken förvaltning man arbetar på.*

Av uppföljningen framgår att riskbedömningar görs på samtliga arbetsplatser t.ex. genom den årliga skyddsronden och inför verksamhetsförändringar. De förvaltningar som har arbetstagarer som är utlokaliserade i andra lokaler har ibland svårigheter att få systematiken att fungera. Enligt uppföljningen finns dock planer för att få detta att fungera bättre. En del förvaltningar publicerar samverkansprotokollen på intranätet.

Medarbetarenkäten 2011 visade att medarbetarna inte upplevde att arbetsmiljöfrågorna diskuterades i tillräcklig omfattning. Enligt uppföljningen har detta lett till att många nu har lagt till arbetsmiljö som en punkt på dagordningen på t.ex. arbetsplatsträffar. Många ansåg att det skulle bli intressant att följa utvecklingen av detta på nästa medarbetarenkät som genomförs under november 2013.

#### *Bedömning*

Det kommungemensamma 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.

<sup>2</sup> Personalkontoret inom kommunledningsförvaltningen: *Systematiskt arbetsmiljöarbete Luleå kommun 2012.*

## 5.2 Kommunövergripande policys och riktlinjer

Nämnderna ska i enlighet med respektive reglemente, ansvara för att arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågorna drivs i enlighet med gällande lagstiftning, föreskrifter och lokala styrdokument. Policys och riktlinjer finns publicerade på kommunens intranät.

Styrande och vägledande riktlinjer är bl.a. hälsofrämjande, rehabilitering, alkohol- och droger, kränkande särbehandling och trakasserier, samverkan och medarbetarsamtal.

I tabellen<sup>3</sup> nedan redovisas ett urval nyckeltal som översiktligt beskriver utvecklingen i Luleå kommun under de senaste fem åren.

Nyckeltal	2008	2009	2010	2011	2012
Total sjukfrånvarotid (%)	7,1	5,8	4,9	4,8	5,4
Sjukfrånvarotid för kvinnor (%)	7,9	6,3	5,3	5,2	6,0
Sjukfrånvarotid för män (%)	4,4	4,0	3,5	3,2	3,3
Sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre (%)	8,8	6,6	5,2	5,1	5,7
Långtidssjukfrånvaro > 59 dagar (%)	58,2	46,6	35,6	28,9	30,6

I tabellen kan vi utläsa att den totala sjukfrånvarotiden minskat under jämförelseperioden t.o.m. 2011. Under 2012 har den totala sjukfrånvarotiden ökat från 4,8 % till 5,4 %. Detta gäller även för kvinnor, män och åldersgruppen 50 år eller äldre.

Långtidssjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden t.o.m. 2011. Under 2012 har långtidssjukfrånvaron ökat från 28,9 % till 30,6 %.

Under 2012 har sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat inom Luleå kommun och enligt medarbetarenkäten 2011 upplevde många medarbetare stress i sitt arbete. Kommunen har bl.a. med anledning av utvecklingen antagit en hälsofrämjande handlingsplan 2014-2016.

Handlingsplanen kommer att innebära en fokusering på hälsofrämjande arbetsplatser samt hälsofrämjande ledarskap och medarbetarskap. Handlingsplanen innehåller fyra delområden:

- Hur chefer kan hitta balans och må bra i sitt ledarskap och därigenom stötta och inspirera medarbetare.
- Tydliggöra alla medarbetares ansvar för sin del i att bidra till hälsofrämjande arbetsplatser.
- Tydliggöra hälsoinspiratörernas roll och uppdrag utifrån handlingsplanen.
- Seminarier om livsstilsfrågor för samtliga medarbetare på fritiden.

Med hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen avses de gemensamma ansträngningar som görs av arbetsgivare och anställda för att förbättra hälsa och välbefinnande för människor på arbetsplatserna. Detta sker genom en kombination av att man förbättrar arbetsorganisationen och arbetsmiljön, uppmuntrar de anställda att delta i hela processen med att främja hälsa på arbetsplatsen, erbjuder hälsosamma alternativ samt uppmuntrar personlig utveckling.

<sup>3</sup> Källa: SKL/Kolada (obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen). Den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Sjukfrånvaro mer än 59 dagar som andel av total sjukfrånvaro, (%). Avser samtlig kommunalt anställd personal.



Hälsofrämjande ledarskap innebär att arbeta med både fysiska, psykiska och sociala aspekter av arbetet samt att på olika sätt stärka medarbetarna utifrån de förutsättningar och behov som finns i den egna organisationen/arbetsgruppen.

Friskvård är ett samlingsbegrepp på åtgärder som syftar till egna aktiva hälsofrämjande insatser, det vill säga att hålla sig frisk genom sunda levnadsvanor. God kost, fysisk aktivitet, goda sömnvanor framhålls som sunda levnadsvanor, liksom undvikande av rökning, droger och alkohol.

Kommunen ska inledningsvis satsa på chefsutbildningar i hälsofrämjande ledarskap. Framgången ska ytterst visa sig i en ökad kvalitet på den service kommunen bedriver. Genom att skapa hälsofrämjande arbetsplatser ges enligt kommunen förutsättningar för bl.a. ökad närvaro och trivsel och minskad sjukfrånvaro samt minskad stress.

En resurs vid kommunhälsan har ett uppdrag att samordna och driva arbetet tillsammans med personalkonsulter och arbetsmiljönätverket. Personalkontoret ansvarar för de kommunövergripande insatserna. Uppföljningen av aktiviteter och insatser sker i kommunens personalbokslut och de långsiktiga effekterna ska mätas via medarbetarenkäter och personalstatistik.

#### *Bedömning*

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.

### **5.3 Kommunövergripande resurser – Kommunhälsan**

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.

Kommunhälsan arbetar med förvaltningar och flertalet av bolagen och har under perioden 2011-2013 haft en inriktning motsvarande en traditionell företagshälsovård, dvs. förebyggande och främjande arbetsmiljö- och hälsoarbete (inte sjukvård). Kommunhälsan har två avtalstyper, *basavtal*<sup>4</sup> och *specialavtal*. Specialavtal tecknas av de förvaltningar och bolag som utifrån sina behov vill ha ett komplement till sina basavtal. Kommunhälsan erbjuder också grundutbildning i arbetsmiljö.

## **6. Barn- och utbildningsnämnden**

De nämndspecifika målen enligt Barn- och utbildningsnämndens styrkort är att:

- Skapa förutsättningar för ökad förståelse och tydligare förhållningssätt till den egna arbetstiden.
- Upplevelsen av stress hos medarbetare ska minska.

<sup>4</sup> Basavtalet omfattar alla förvaltningar och de bolag som valt kommunhälsan som leverantör av företagshälsovård, t.ex. individsamtal, information och vägledning, utbildning och rådgivning i arbetsmiljöfrågor av både psykisk och fysisk karaktär.

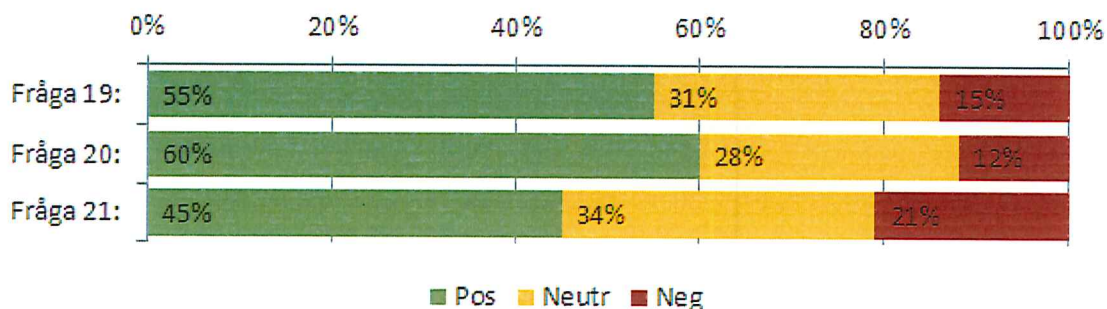
Enligt kommunens strategiska plan och budget 2011-2013 sattes följande mål för Barn- och utbildningsnämnden:

- Frisknärvaro: mer än 65 % av månadsanställd personal ska ha färre än 8 sjukdagar per år.
- Sjukfrånvaro: total sjukfrånvaro mindre än 5 % av total arbetstid.

Förvaltningen följer det ledningssystem för arbetsmiljö som är gemensamt för alla förvaltningar inom Luleå Kommun, men har kompletterat och förtydligat i de delar som är förvaltningsspecifika. Arbetsmiljöfrågor hanteras inom förvaltningens personalenhet. Inom enheten finns bl.a. sex personalkonsulter. Personalkonsulternas ansvarsområden är uppdelade utifrån verksamhetsorganisationen. Två av personalkonsulterna har ett speciellt ansvar för arbetsmiljö- respektive rehabiliteringsfrågor.

Förvaltningen har en organiserad samverkan genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, förvaltnings- och verksamhetsövergripande samverkansgrupper samt lokal representativ samverkan.

I Figur 1<sup>5</sup> redovisas resultatet av 2011 års medarbetarenkät kring frågor om arbetsmiljö.



I figuren kan vi utläsa att arbetsmiljöfrågorna behöver bli mer tydliggjorda i organisationen. För att tydliggöra arbetsmiljöfrågorna har förvaltningen anställt en arbetsmiljösamordnare som fr.o.m. 2012 är knuten till personalenheten. Arbetsmiljösamordnaren arbetar över hela förvaltningen i samverkan med kommunhälsan, främst med lokalfrågor och tekniska frågor.

Enligt medarbetarenkäten 2011 upplever många medarbetare stress i sitt arbete. Av nämndens analys i delårsrapport 1, 2013 framgår att det inom förvaltningen förs samtal om uppdrag, tidsanvändning och prioriteringar för enskilda medarbetare, i syfte att skapa balans och minska upplevelsen av stress hos medarbetarna. De gemensamma processerna inklusive rutiner och riktlinjer ska också tydliggöras ytterligare i syfte att minska upplevd stress.

Förvaltningen har tillsammans med kommunhälsan genomfört utbildningsinsatser inom förskolan kring sambandet mellan hörsel-, buller- och stressproblem. Kommunhälsan har också träffat förskolechefer och pratat om det hälsofrämjande ledarskapet.

Förvaltningen tar själv fram sjukstatistik och statistik på arbetsskador och tillbud. Personalkonsulterna samarbetar med kommunhälsan och kommunicerar sjukfrånvaron med förvaltningens

<sup>5</sup> Figur 1: Fråga 19: På min arbetsplats har vi en bra fysisk arbetsmiljö. Fråga 20: På min arbetsplats har vi en bra psykosocial arbetsmiljö. Fråga 21: Arbetsmiljöfrågor diskuteras regelbundet på min arbetsplats. Källa: Barn- och utbildningsförvaltningens personalbokslut 2012.



chefer. Sjukstatistik presenteras i respektive samverkansgrupp på förvaltnings- och verksamhetsnivå och rapporteras till nämnden. Statistiken redovisas månadsvis i AU och enligt uppgift är nämnden mycket intresserad av utvecklingen.

I tabellen<sup>6</sup> nedan redovisas ett urval verksamhetsmått/nyckeltal som översiktligt beskriver utvecklingen under de senaste fem åren.

Nyckeltal	2008	2009	2010	2011	2012	Målvärde 2012
Tillsvidareanställda	2 604	2 453	2 293	2 243	2 268	
- varav kvinnor	2 141	2 026	1 901	1 855	1 886	
- varav män	463	427	392	388	382	
Frisknärvaro (%)	67,16	65,40	68,79	67,03	65,72	> 65 %
Sjukfrånvaro (%)	7,00	5,54	4,23	3,98	4,72	< 5 %
Korttidsfrånvaro (%)	-	2,20	2,20	2,30	2,50	
Långtidssjukfrånvaro (%)	62,61	48,24	35,60	27,02	30,32	
Anmälda arbetsskador	-	-	73	62	55	
Anmälda tillbud	-	-	36	50	97	

Frisknärvaro: minst 65 % av månadsanställd personal ska färre än 8 sjukdagar per år.

Sjukfrånvaro: total sjukfrånvaro ska understiga 5 % av total arbetstid.

Korttidsfrånvaro: (dag 1-14) i procent av total ord arbetstid.

Långtidssjukfrånvaro: sjukfrånvaro mer än 59 dagar som andel av total sjukfrånvaro.

Förvaltningen har beträffande frisknärvaro och sjukfrånvaro nått kommunstyrelsens uppsatta mål för år 2012. Sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden t.o.m. år 2011. Under 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat.

Förskolan och måltidsservice har enligt förvaltningen visat förhöjd sjukfrånvaro. Korttidsfrånvaron upplevs inte som något större problem inom förvaltningen, däremot uppmärksammas långtidssjukfrånvaron för kvinnor över 50 år.

Förskolan har liksom andra verksamheter fått ett frågeformulär som hjälpmedel för att analysera sjukfrånvaron. Arbetsmiljösamordnaren och personalkonsulter har gemensamt tagit fram ett frågeformulär som används i dialog med personalen.

Måltidsservice har fr.o.m. 2013 förstärkts med fyra kostekonomer som delar på det operativa personalansvaret. Ett arbete har påbörjats för att framöver bedriva friskvårdsinsatser i grupp. Enligt förvaltningen ser man också över den fysiska arbetsmiljön i köken. Byte av utrustning och lokalförbättringar sker successivt.

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.

Av protokollen från 2013 års verksamhetsövergripande samverkansgrupper avseende förskolan framgår en ökning av antalet personalskador inom förskolan och att fallolyckor/tillbud är den vanligaste orsaken.

<sup>6</sup> Källa: Barn- och utbildningsförvaltningens personalbokslut 2012.

Enligt förvaltningen kan man inte se något samband mellan sjukfrånvaro och stora övertidsuttag. Övertidsuttag existerar i stort sett inte inom förvaltningen.

#### Bedömning

Förvaltningen arbetar med olika hälsofrämjande insatser. Utifrån att sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden år 2008 t.o.m. 2011 gör vi bedömningen att det hälsofrämjande arbetet också främjat minskad sjukfrånvaro. Under 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat. Nämndens analys i delårsrapport 1 2013 visar också på ett något försämrat resultat under perioden januari-april 2013 jämfört med samma period 2012.

## 7. Socialnämnden

Det nämndspecifika målet enligt Socialnämndens styrkort är att:

- Frisknärvaro: mer än 60 % av månadsanställd personal ska ha färre än 8 sjukdagar per år.

Enligt kommunens strategiska plan och budget 2011-2013 sattes följande mål för Socialnämnden:

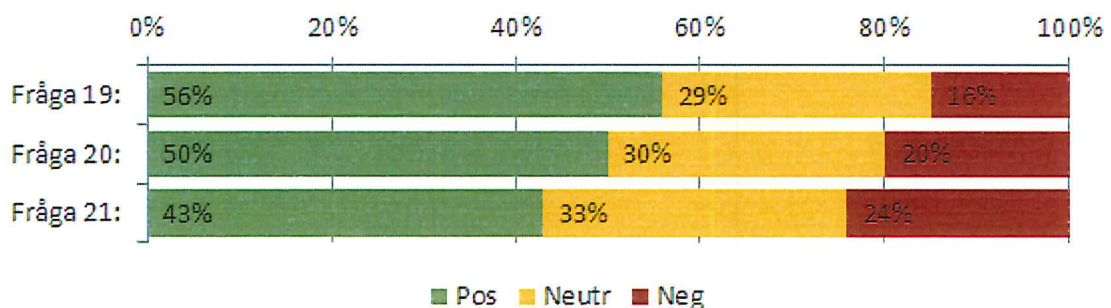
- Sjukfrånvaro: total sjukfrånvaro mindre än eller lika med 5 % av total arbetstid.

Förvaltningen följer det ledningssystem för arbetsmiljö som är gemensamt för alla förvaltningar inom Luleå Kommun, men har kompletterat och förtydligat i de delar som är förvaltningsspecifika. Arbetsmiljöfrågor hanteras inom förvaltningens personal- och utvecklingsenhet. Inom enheten finns bl.a. fyra personalkonsulter. Personalkonsulternas ansvarsområden är uppdelade utifrån verksamhetsorganisationen och en av personalkonsulterna ett speciellt ansvar för samordning i arbetsmiljöfrågor.

Personalkonsulterna samarbetar med Kommunhälsan med att stödja socialförvaltningens enhetschefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Socialförvaltningen har utöver basavtalet med Kommunhälsan även tecknat ett specialavtal som innehåller bl.a. arbetslagsutveckling, utbildning i hälsofrämjande ledarskap och psykosociala kartläggningar.

Förvaltningen har en organiserad samverkan genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, förvaltnings- och verksamhetsövergripande samverkansgrupper.

I Figur 2<sup>7</sup> redovisas resultatet av 2011 års medarbetarenkät kring frågor om arbetsmiljö.



<sup>7</sup> Figur 2: Fråga 19: På min arbetsplats har vi en bra fysisk arbetsmiljö. Fråga 20: På min arbetsplats har vi en bra psykosocial arbetsmiljö. Fråga 21: Arbetsmiljöfrågor diskuteras regelbundet på min arbetsplats. Källa: Socialförvaltningens personalbokslut 2012.



I figuren kan vi utläsa att arbetsmiljöfrågorna behöver bli mer tydliggjorda i organisationen. Enligt förvaltningen har man under 2012 på olika sätt stöttat förvaltningens chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bl.a. har samtliga chefer blivit erbjudna till en halvdags utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den senaste uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (2012) visar enligt förvaltningen på ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete överlag i förvaltningen, dock skiftar kunskapen i arbetsmiljö bland medarbetare. I de fall där det har funnits brister har cheferna påbörjat utbildningsinsatser. De utvecklingsområden som framkom vid uppföljningen var bl.a. samarbetet både inom och mellan arbetsgrupper samt behov av ytterligare utbildning inom arbetsmiljöområdet.

I samarbete med Kommunhälsan genomfördes år 2010 en första del i utbildningen *Hälsosamt ledarskap*. Utbildningen resulterade bl.a. i en *Hälsoplan*<sup>8</sup>. Enligt planen ska minst två aktiviteter med hälsofrämjande inriktning planeras och genomföras varje år. Planen tar upp faktorer som anses vara viktiga för en hälsosam arbetsplats. Förutom ett tydligt ledarskap och arbetsorganisation utgör samarbetet med hälsoinspiratörerna en viktig del för att uppnå en hälsosam arbetsplats. Arbetsgivaren behöver också ha kontroll över sjukfrånvaro och frisknärvaro och också redovisa detta vid exempelvis arbetsplatsträffar.

Personalkontoret följer hur intentionerna i hälsoplanen nås bl.a. genom uppföljning av frisknärvaro och sjukfrånvaro och genom medarbetarenkäter. Resultatet återkopplas till enhetschefer som också presenterar resultatet för medarbetarna. Samtliga chefer har enligt förvaltningen också deltagit i den uppföljande utbildningen kring *Hälsosamt ledarskap* som genomfördes under 2012.

Förvaltningens drygt 100 hälsoinspiratörer utgör en viktig länk mellan förvaltningens personalenhet, kommunhälsan och den egna arbetsplatsen. Stödinsatsen *Tidig bedömning* från kommunhälsan används enligt förvaltningen i allt större omfattning. Personalen har också möjlighet att kontakta en sjuksköterska och få hjälp med att kartlägga eventuella problem.

Enligt aktuell forskning kan s.k. organisatorisk inlåsning medföra höjd sjukfrånvaro i en organisation. Socialförvaltningen startade under hösten 2011 *Bytesbanken*, dvs. en tjänst där de anställda kan få hjälp att byta arbetsplats. Under 2012 har 34 personer bytt arbete med hjälp av bytesbanken, vilket möjliggjort en ökad rörlighet. Utnyttjandet av bytesbanken förväntas också öka under 2013.

Förvaltningen tar själv fram sjukstatistik och statistik på arbetsskador och tillbud. Detta presenteras i respektive samverkansgrupp på verksamhets- och förvaltningsnivå och rapporteras till nämnderna.

---

<sup>8</sup> Hälsoplan: ett stöd för arbetsmiljö- och hälsoarbete på socialförvaltningen, Luleå Kommun, 2011.

I tabellen<sup>9</sup> nedan redovisas ett urval verksamhetsmått/nyckeltal som översiktligt beskriver utvecklingen under de senaste fem åren.

Nyckeltal	2008	2009	2010	2011	2012	Målvärde 2012
Tillsvidareanställda	2 502	2 492	2 493	2 468	2 446	
- varav kvinnor	2 182	2 159	2 171	2 149	2 127	
- varav män	320	333	322	319	319	
Frisknärvaro (%)	58,15	58,47	57,86	56,35	53,79	> 60 %
Sjukfrånvaro (%)	8,41	6,94	6,12	6,20	6,89	< 5 %
Korttidsfrånvaro (%)	-	2,90	3,04	3,25	3,40	
Långtidssjukfrånvaro (%)	55,21	45,14	34,80	30,33	32,42	
Anmälda arbetsskador	-	-	178	207	162	
Anmälda tillbud	-	-	116	137	212	

Frisknärvaro: minst 60 % av månadsanställd personal ska färre än 8 sjukdagar per år.

Sjukfrånvaro: total sjukfrånvaro ska understiga 5 % av total arbetstid.

Korttidsfrånvaro: (dag 1-14) i procent av total ord arbetstid.

Långtidssjukfrånvaro: sjukfrånvaro mer än 59 dagar som andel av total sjukfrånvaro.

Förvaltningen har beträffande frisknärvaro och sjukfrånvaro inte nått kommunstyrelsens uppsatta mål för år 2012. Fler personer är korttids sjuka och fler av dem är också sjuka under fler dagar.

Socialnämnden har enligt förvaltningen egna mål för sjukfrånvaro som brukar ligga en procentenhet över kommunstyrelsens målvärde. Detta har sin orsak i att förvaltningen uppmanar de anställda att vara hemma för att motverka smittspridning. Detta påverkar även korttidsfrånvaron negativt.

Förvaltningens analys av detta är att – ”den ökade medelssysselsättningsgrad som skett skapar en ökad totalbelastning (livssituationen) på personalen. Detta kan i sin tur leda till sjukdomsförekomst i större utsträckning än tidigare. Det kan också bidra till att återhämtningen tar längre tid för den enskilde. Under 2012 har bemanningsplaneringen fått tydligare ekonomiskt fokus och krav på ökad effektivitet. Detta kan ha begränsat individens individuella inflytande över sin arbetstid vilket kan leda ökad korttids sjukfrånvaro.”

De fysiska problemen är fortfarande den största gruppen. Enligt förvaltningen märks dock en ökning av psykosociala problem.

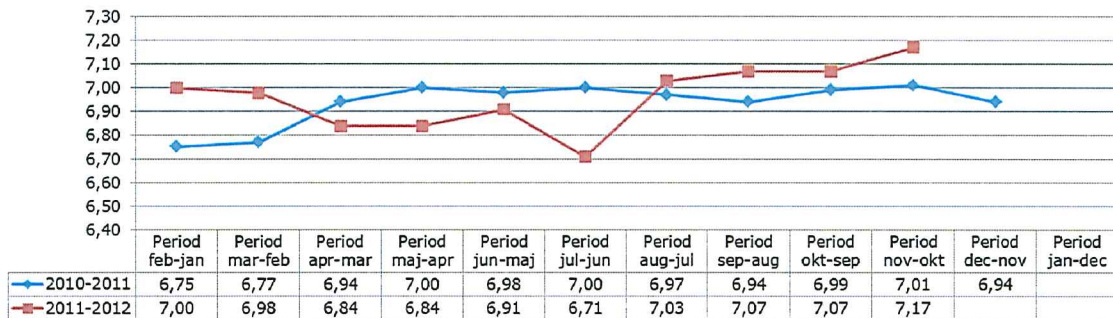
Av nämndens analys i delårsrapport 2, 2013 framgår att medarbetarnas hälsoutveckling fortsätter att oroa och att en handlingsplan för detta kommer att färdigställas under hösten 2013<sup>10</sup>. Hemtjänsten och personlig assistans visar på hög sjukfrånvaro f.n. (ca 8,12 % respektive 7,48 %). Den långa sjukfrånvaron har också ökat.

<sup>9</sup> Källa: Socialförvaltningens personalbokslut 2012.

<sup>10</sup> Handlingsplanen är f.n. ute på remiss i kommunen.



I figuren nedan redovisas sjukfrånvaro i procent av arbetad tid inom ordinärt boende (hemtjänst och personlig assistans) 2010-2011 resp. 2011-2012<sup>11</sup>.



Av figuren framgår att sjukfrånvaron under jämförelseperioden ligger kring 7 %. Antalet tillsvidareanställda inom ordinärt boende, där hemtjänst och personlig assistans ingår är ca 580 personer (varav merparten är kvinnor). Av protokollen från årets verksamhetsövergripande samverkansgrupper avseende ordinärt boende framgår att det löpande förs diskussioner kring frisknärvaro, sjukfrånvaro, skador och tillbud.

Arbetskadorna har minskat och tillbudsansmälningarna har ökat under 2012. Förvaltningen uppger att informations- och utbildningsinsatser har gett resultat i form av ökade anmälningar. Många av arbetskadorna är relaterade till kundarbetet.

Enligt förvaltningen kan man på ett organisatoriskt plan inte se något samband mellan sjukfrånvaro och stora övertidsuttag, eventuellt om man går ner på individnivå. – ”De som arbetar riktigt mycket har i regel inte en sjukdag.” Övertid är ingen stor fråga i dagsläget men det finns tecken på att övertiden ökar. Detta kan ha sin orsak i kommunens strategiändring att minska vikarieanvändandet och hellre använda fast anställd personal. Detta kan leda till en högre arbetsbelastning. En utvecklad IT-teknik försvårar också användandet av vikarier.

#### Bedömning

Förvaltningen arbetar med olika hälsofrämjande insatser. Utifrån att sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden år 2008 t.o.m. 2010 gör vi bedömningen att det hälsofrämjande arbetet också främjat minskad sjukfrånvaro. Under 2011 och 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat. Nämndens analys i delårsrapport 2 2013 är att målet om frisknärvaro sannolikt inte kommer att nås.

Det förväntade utfallet av utbildningen Det hälsosamma ledarskapet har enligt nämnden inte infriats. – *Alla verktyg som står till förfogande nyttjas men utvecklingen följer den generella samhällstrenden.*

## 8. Tekniska nämnden

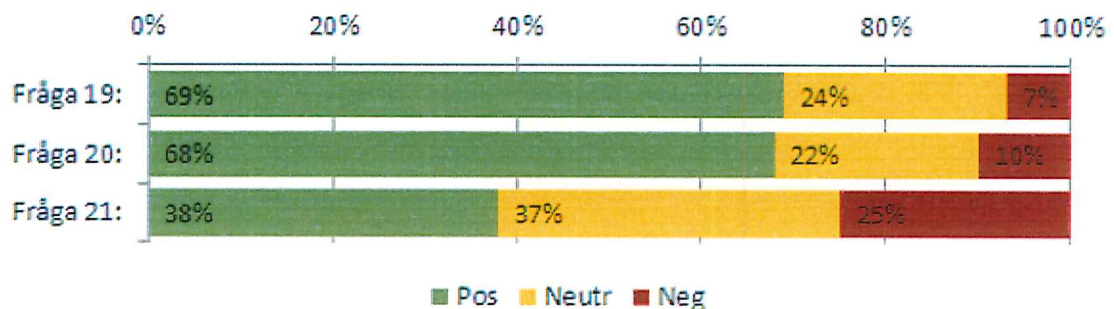
De nämndspecifika målen enligt Tekniska nämndens styrkort är att:

- Frisknärvaro: mer än 70 % av månadsanställd personal ska färre än 8 sjukdagar per år.
- Sjukfrånvaro: total sjukfrånvaro mindre än 4 % av total arbetstid.

<sup>11</sup> Källa: Uppföljning Systematiskt Arbetsmiljöarbete 2012.

Förvaltningen följer det ledningssystem för arbetsmiljö som är gemensamt för alla förvaltningar inom Luleå Kommun, men har kompletterat och förtydligat i de delar som är förvaltningsspecifika. Arbetsmiljöfrågor hanteras inom förvaltningens personaladministrationsenhet. Inom enheten finns bl.a. en arbetsmiljöingenjör, personalkonsult och personalhandläggare. Förvaltningen har en organiserad samverkan genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och förvaltningsövergripande samverkansgrupper.

I Figur 3<sup>12</sup> redovisas resultatet av 2011 års medarbetarenkät kring frågor om arbetsmiljö.



I figuren kan vi utläsa att arbetsmiljöfrågorna behöver bli mer tydliggjorda i organisationen. För att tydliggöra arbetsmiljöfrågorna har frågan satts upp som en stående punkt på förvaltningens arbetsplatsträffar. Hälsoinspiratörerna utgör en viktig länk mellan förvaltningens personalenhet, kommunhälsan och den egna arbetsplatsen. I dagsläget finns åtta utbildade hälsoinspiratörer inom förvaltningen.

Olika hälsoprojekt pågår inom de olika avdelningarna. På de två största arbetsplatserna har personalen tillgång till en träningslokal. En sjukgymnast från kommunhälsan har varit behjälplig vid framtagandet och bistått med träningsråd. Personalen erbjuds också massage 1 ggr/månad. I övrigt förekommer gemensamma friskvårdsdagar för personalen. Varje år samlas hela förvaltningen till ett informationsmöte med friskvårdstema. Vid förvaltningens chefsdagar tas också arbetsmiljöfrågor upp. Enligt medarbetarenkäten 2011 framkom önskemål om hjälp att sluta röka. Förvaltningen erbjöd då personalen att delta i en rökavvänjningskurs, men p.g.a. lågt intresse genomfördes aldrig kursen.

Förvaltningen tar själv fram sjukstatistik och statistik på arbetsskador och tillbud. Detta presenteras i respektive samverkansgrupp på verksamhets- och förvaltningsnivå. Förvaltningens personalbokslut rapporteras årligen till nämnden.

<sup>12</sup> Figur 3: *Fråga 19:* På min arbetsplats har vi en bra fysisk arbetsmiljö. *Fråga 20:* På min arbetsplats har vi en bra psykosocial arbetsmiljö. *Fråga 21:* Arbetsmiljöfrågor diskuteras regelbundet på min arbetsplats. *Källa:* Tekniska förvaltningens personalbokslut 2012.



I tabellen<sup>13</sup> nedan redovisas ett urval verksamhetsmätt/nyckeltal som översiktligt beskriver utvecklingen under de senaste fem åren.

Nyckeltal	2008	2009	2010	2011	2012	Målvärde 2012
Tillsvidareanställda	428	427	421	417	413	
- varav kvinnor	218	214	210	206	201	
- varav män	210	213	211	211	212	
Frisknärvaro (%)	67,86	69,61	70,48	69,69	68,53	> 70 %
Sjukfrånvaro (%)	6,34	4,49	4,44	4,11	4,18	< 4 %
Korttidsfrånvaro (%)	-	1,93	1,94	2,35	2,20	
Långtidssjukfrånvaro (%)	59,02	46,53	41,94	27,63	31,98	
Anmälda arbetsskador	-	-	13	27	18	
Anmälda tillbud	-	-	17	17	10	

Frisknärvaro: minst 70 % av månadsanställd personal ska färre än 8 sjukdagar per år.  
Sjukfrånvaro: total sjukfrånvaro ska understiga 4 % av total arbetstid.  
Korttidsfrånvaro: (dag 1-14) i procent av total ord arbetstid.  
Långtidssjukfrånvaro: sjukfrånvaro mer än 59 dagar som andel av total sjukfrånvaro.

Förvaltningen har beträffande frisknärvaro och sjukfrånvaro nästan nått tekniska nämndens uppsatta mål för år 2012. Nämnden har satt ett tuffare mål när det gäller sjukfrånvaron jämfört med övriga granskade nämnder. Långtidssjukfrånvaron har ökat, vilket enligt förvaltningen beror på enstaka fall av långtidssjukskrivning. En viss ökning har skett av sjukskrivningar relaterade till stress och psykisk ohälsa. Enligt förvaltningen finns tecken på stress främst på tjänstemannasidan. En viss återhållsamhet råder vad gäller vikarieanvändningen. En omfördelning av förvaltningens personalresurser sker vid t.ex. sjukdomsfall vilket kan öka belastningen på personalen. Av nämndens analys i delårsrapport 2, 2013 framgår att det pågår ett förvaltningsövergripande hälsoarbete och att avdelningarna arbetar med bl.a. hälsoinspiratörer för att förebygga ohälsa.

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. I ett av projekten med inriktning på livsstilsförändringar kring kost, motion och sömn har ett tjugotal personer deltagit på frivillig basis. Fyra medarbetare inom förvaltningen har också deltagit i en forskningsstudie med inriktning mot stresshantering med kognitiv beteendeterapi.

Lokalvården, Park och natur och personal (både kvinnor och män) över 50 år visar på hög sjukfrånvaro. Några specifika insatser mot denna åldersgrupp har inte genomförts. Alla insatser som genomförs riktas till samtliga medarbetare.

Lokalvården som ligger inom avdelningen Teknisk service, är en av förvaltningens största verksamheter räknat till antalet medarbetare (cirka 150 lokalvårdare). Förvaltningens arbete för att minska sjukfrånvaron inom lokalvården startade med hälsoprojektet *Bumerang* som pågick mellan 2003-2005. Projektet bestod i en hälsokartläggning inom lokalvården som vid projektstarten hade de högsta ohälsotalen i kommunen. Deltagarna erbjöds bl.a. hälsosamtal och insatser via Kommunhälsan. Uppföljningen ett år efter projektavslut visade på en förbättrad hälsosituation jämfört före projektet. Enligt förvaltningen har lokalvården sänkt sin sjukfrånvaro rejält under de senaste tio åren.

<sup>13</sup> Källa: Tekniska förvaltningens personalbokslut 2012.

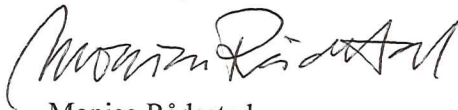
Förvaltningen är uppmärksam på att antalet rapporterade tillbud är för lågt i förhållande till antalet rapporterade arbetsskador och kommer därför att aktivt fråga och upplysa om vikten av att anmäla tillbud i samband med arbetsplatsträffar.

Enligt förvaltningen kan man inte se något samband mellan sjukfrånvaro och stora övertidsuttag. Huvudparten av övertiden uppstår vid beredskapstjänstgöring. Övertiden ökar dock vilket enligt förvaltningen kan bero på kommunens stora investeringsvolym som påverkar förvaltningens verksamhet. Av nämndens analys i delårsrapport 2 framgår att det pågår ett arbete med att kartlägga nuläget och medvetandegöra vikten av att ta ut inestående komptid/semester. Det är i många fall svårt att ta ut inestående tid. Förutsättningarna för ersättning i tid eller pengar behöver klargöras. Förvaltningen har därför initierat ett kommunövergripande arbete för att skapa samsyn i hanteringen av frågan.

#### *Bedömning*

Förvaltningen arbetar med olika hälsofrämjande insatser. Utifrån att sjukfrånvaron har minskat under jämförelseperioden år 2008 t.o.m. år 2011 gör vi bedömningen att det hälsofrämjande arbetet också främjat minskad sjukfrånvaro. Under 2012 har dock sjukfrånvaron ökat och frisknärvaron minskat. Nämndens analys i delårsrapport 2, 2013 är att det är möjligt att nå målet om lägre sjukfrånvaro än 4 % 2013. I oktober 2013 ligger sjukfrånvaron på 3,55 %.

KPMG, dag som ovan



Monica Rådestad  
*Certifierad kommunal revisor*



Ingegerd Mannfeldt  
Kundansvarig  
*Certifierad kommunal revisor*