

# **Sjukfrånvaro - uppföljning**



# Sjukfrånvaro - uppföljning

## Bakgrund

Regionens revisorer har ansvar för att genomföra årlig granskning av regionens samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har regionens 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 som utgör underlag för dokumentet ”Revisionsplan 2020”. I dokumentet ingår som ett led att göra uppföljningar av tidigare genomförda granskningar, i detta fall regionens arbete med att minska de anställdas sjukfrånvaro.

Region Värmland arbetar på olika sätt för att stärka rollen som en attraktiv arbetsgivare. I detta arbete är det en avgörande faktor att skapa en god arbetsmiljö för regionens medarbetare, dels för att behålla och rekrytera medarbetare, dels för att minska sjukfrånvaron.

Dåvarande landstingets revisorer genomförde under 2015 en granskning avseende landstingets arbete med att minska sjukfrånvaron. Syftet med granskningen var att bedöma om dåvarande landstingsstyrelsen säkerställde att det systematiskt och ändamålsenligt arbete med att minska sjukfrånvaron. Utifrån resultatet i förstudien genomfördes under 2016 en fördjupad granskning avseende landstingets arbetsmiljöarbete.

Den fördjupade granskningen resulterade i ett antal iakttagelser och rekommendationer och landstingsstyrelsen svarade revisorerna i februari 2017. I landstingsstyrelsens svar redogjordes för ett antal åtgärder som skulle vidgas för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Revisorerna gör regelbundet uppföljningar av tidigare granskningar i syfte att bedöma om och hur revisorernas synpunkter har beaktats.

## Syfte

Den övergripande revisionsfrågan i granskningen är om regionstyrelsens arbete med att förbygga och hantera sjukfrånvaron är systematiskt och ändamålsenligt.

Granskningen skulle ge svar på följande revisionsfrågor:

- Vilka kartläggningar och analyser sker avseende sjukfrånvaron?
- Vilka åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron?
- Vilken uppföljning och återrapportering av sjukfrånvaron sker till regionstyrelsen?
- Om granskningen påvisar förbättringsmöjligheter, vilka rekommendationer ges?

## **Avgränsning**

Granskningen ligger till grund för ansvarsprovningen 2020 och innehåller uppföljning av tidigare granskningar inom området .

## **Revisionskriterier**

Fullmäktigebeslut och övriga relevanta styrdokument har utgjort revisionskriterier för granskningen.

## **Ansvarig nämnd**

Regionstyrelsen har ett övergripande ansvar för hela regionens verksamhet genom bland annat sitt uppsiktsansvar samt genom att vara regionens **anställningsmyndighet**. Regionstyrelsen har också arbetsgivaransvaret.

## **Metod**

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier samt intervjuer med regionens arbetsmiljöstrateger. Rapporten är sakgranskad av intervjuade personer.

## **Resultat**

Från den 1 januari 2019 har Landstinget i Värmland ombildats till Region Värmland. I den nya organisationen är det regionstyrelsen som arbetsgivaransvaret och har därmed huvudansvaret för regionens arbetsmiljöarbete och därigenom också huvudansvar för arbetet med att minska sjukfrånvaron. På tjänstemannanivå leds arbetsmiljöarbetet av HR-avdelningen som ligger under regionledningskontoret. (HR står för Human Resources och kan sägas motsvara det tidigare använda begreppet personalavdelning).

Innan regionbildningen bevakades personalfrågorna av dåvarande landstingsstyrelsens personalutskott som hade viss beslutanderätt i personalfrågor på delegation från landstingsstyrelsen. Sjukfrånvaron följdes upp regelbundet på utskottets möten. Personalutskottet hade kontinuerlig redovisning av sjukfrånvarostatistik från arbetsmiljöstrateger från HR-avdelningen och också av läget när det gällde aktuella fall hos arbetsmiljöverket och andra relaterade frågor.

### **- Vilka kartläggningar och analyser sker avseende sjukfrånvaron?**

Sjukfrånvaron för regionens anställda redovisas i **delårsrapport** och **årsredovisning** under perspektivmålet ”hållbar organisation, hållbart arbetsliv”. Uppgifterna till sammanställningarna hämtas ur regionens personalsystem Heroma. Som ett komplement till regionens årsredovisning finns sedan flera år sammanställningen ”Medarbetarstatistik” som innehåller den samlade statistik som rör regionens personal.

Den samlade redovisningen av sjukfrånvaron sker i mätplanen för perspektivmål under ”hållbart arbetsliv” i såväl delårsrapport som i årsredovisning. Totalt för regionen redovisades i delårsrapporten för 2019 en sjukfrånvaro om 5,5% vilket var något högre än för motsvarande period 2018 som var 5,3%.

Sedan regionbildningen görs endast en delårsrapport, baserad på resultatet för perioden januari till och med augusti.

I delårsrapporten redovisades vidare arbete som pågår för att minska sjukfrånvaron. Arbete med hälsosamma scheman, hälsofrämjande arbetsplatser och systematiska skyddsronder pågår på alltfler enheter. Arbetssättet ”aktuellt hälsoläge” tillämpas och rehabiliteringskoordinatorer har projektanställts i HR-avdelningen för att bistå chefer i rehabiliteringsarbetet för långtidssjukskrivna medarbetare.

I delårsrapporten för 2019 per den 31 augusti redovisade regionstyrelsen inte sjukfrånvaro för sitt eget ansvarsområde. Hälso- och sjukvårdsnämnden redovisade för sin del en sjukfrånvaro om 5,5%.

I årsredovisningen för 2019 redovisades en total sjukfrånvaro för regionen på 5,3%. Regionstyrelsen redovisade en sjukfrånvaro för sitt eget ansvarsområde på 5,6% och hälso- och sjukvårdsnämnden ett resultat på 5,5%. Övriga nämnder redovisade inte sjukfrånvaro på nämndnivå enligt de fastställda mätplanerna för 2019.

Regionfullmäktiges och tidigare landstingsfullmäktiges mål avseende sjukfrånvaron är en sjukfrånvaro på högst 5%, vilket således inte uppnås. Det redovisades också att sjukfrånvaron var högst i februari båda åren 7,1% för 2018 respektive 7,0 % för 2019 och som lägst i juli då sjukfrånvaron båda åren var 3,8%.

Målet har inte uppnåtts på helårsnivå under de senaste åren, vilket är en av anledningarna att revisorerna återkommande har granskat sjukfrånvaron. Det kan dock konstateras att den totala sjukfrånvaron för regionen inte är högre än i övriga regioner. Enligt sammanställningen för 2019 från SKR (Sveriges kommuner och regioner) ligger medelvärdet för total sjukfrånvaron på 5,7% och endast två regioner redovisar en sjukfrånvaro understigande 5 %.

Till regionens årsredovisning finns som komplement dokumentet ”**Medarbetarstatistik**” som är regionens officiella personalstatistik. I dokumentet ”Medarbetarstatistik 2019” finns uppgifter över sjukfrånvaron över tid och sjukfrånvaro per personalgrupp och per organisation. I dokumentet redovisas också statistik över tid avseende arbetsskador och tillbud.

I regionens årsredovisning redovisas sjukfrånvaron fördelat på kön och ålder samt sjukfrånvarons längd. Regionen följer SKRs (Sveriges Kommuner och Regioner) obligatoriska sjukfrånvaroredovisning vilket innebär att sjukfrånvaron redovisas uppdelat på sju grupper enligt en mall.

I tabellen nedan redovisas sjukfrånvaron för de fyra senaste åren enligt den mall som SKR föreskriver.

#### Nyckeltal enligt obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro obligatorisk redovisning	2019	2018	2017	2016
Total sjukfrånvarotid	5,3 %	5,3 %	5,4 %	5,6 %
60 dagar eller mer	48,4%	47,6%	51,5%	53,1%
Kvinnor	5,8 %	5,7 %	5,9 %	6,2 %
Män	3,7 %	3,6 %	3,3 %	3,5 %
Ålder 29 år eller yngre	4,9 %	4,6 %	4,3 %	4,6 %
Ålder 30-49 år	5,4 %	5,5 %	5,4 %	5,5 %
Ålder 50 år eller äldre	5,4 %	5,4 %	5,6 %	6,0 %

#### - Vilka åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron?

De rutiner som finns för att minska de anställdas sjukfrånvaro sammanfaller i många delar med de dokument som tagits fram inom arbetsmiljö och som följts upp i en revisionsrapport under 2019.

En **personalstrategi** som gällde för 2019 har tagits fram och fastställts av landstingsstyrelsen, och nu uppdaterats till att gälla Region Värmland. Personalstrategin anger regionens övergripande målsättning inom personalområdet och inkluderar arbetsmiljö som en del.

Som ett led i arbetet för hålla personalen frisk finns friskvårdsbidrag som regionens medarbetare kan använda till motion och annan friskvård. I ”Medarbetarstatistik 2019” redovisas antal personer per personalgrupp som utnyttjat bidraget under perioden 2017 – 2019. Den trend som redovisas är ett tydligt ökat årligt uttag av friskvårdsersättning under perioden. ”Hälsofrämjande arbetsplatser” är ett begrepp som också finns med i personalstrategin och där målsättningen är att alla verksamheter i regionen ska ha påbörjat arbete med att bli hälsofrämjande arbetsplats år 2021. Det kommer vidare att introduceras ett nytt digitalt verktyg som ska göra att fler verksamheter kommer med.

Det finns ett antal projekt och uppdrag som genomförs med syfte att minska sjukfrånvaron.

Ett av projekten är Experio WorkLab som genomförs av Region Värmland tillsammans med flera värmländska kommuner och försäkringskassan. Fån regionens sida deltar akutmottagningen vid CSK och vårdcentralen Verkstaden i Arvika samt en serviceenhet. Projektet syftar till att testa och använda den användarcentrerade metodiken tjänstedesign. Tjänstedesignmetodiken ska hjälpa deltagande organisationer att komma närmare individer med ohälsa och/eller långa sjukskrivningar för att förstå verkliga behov och hitta orsaker till hinder mot välmående och arbete. Projektet är ett treårigt Esf-projekt, och finansieras av europeiska socialfonden.

Ett annat exempel är ett uppdrag med förstärkt rehab för medarbetare som varit frånvarande mer än 365 dagar. Inom projektet ges stöd till chefer och HR-konsulter och flera positiva effekter har noterats som hjälper medarbetare att komma vidare. I förslag till omorganisation inom HR-avdelningen ingår ett nytt uppdrag med uppföljning av sjukskrivningar längre än 1,5 år.

Det kommer vidare att införas en rehabmodul i Heroma kallad Hälsosam som avser att underlätta arbetet för chefer och ge bättre möjligheter till uppföljning. Ett uppgradera system för avvikelshantering kommer att införa under hösten 2020.

I regionens dokumenthanteringssystem VIDA finns ett antal dokument som ska ge vägledning i arbetet med att minska sjukfrånvaron, se exemplen nedan.

En **checklista** för chefer, CHE-13125, har sammanställts av regionens HR-avdelning under 2019. Listan är avsedd att ge vägledning för chefer när en medarbetare blir sjuk. Checklistan innehåller en tidslinje över vilka åtgärder som ska vidtas från dag ett med sjukanmälan till eventuellt vidare steg med en rehabiliteringskedja.

I checklistan redogörs för de olika verktyg en chef har till sin hjälp då en medarbetare är sjuk.

**Aktuellt hälsoläge:** Ett arbetssätt för att systematiskt kartlägga hälsoläget hos medarbetarna, FOR-17685

Det finns också en särskild **ordlista** framtagen av HR-avdelningen, INS-13659, som förklarar de begrepp som används inom sjukfrånvaro och rehabilitering.

- **Vilken uppföljning och återrapportering av sjukfrånvaron sker till regionstyrelsen?**

Under punkten ”internkontroll” och rubriken ”månadsrapportering” redovisas varje månad ett antal nyckeltal där sjukfrånvarokvoten ingår som en del. Redovisningen är övergripande och inte på samma detaljnivå som i delårsrapport och årsredovisning. En genomgång protokoll för 2019 har inte visat att styrelsen tagit några beslut med

anledning av redovisade sjukfrånvarotal.

På Hälso- och sjukvårdsnämndens möten redovisas också sjukfrånvaro i månadsrapportering, dock inte varje månad.

Sjukfrånvaron följs även i skyddskommittéerna på olika nivåer, enligt det s.k. årshjulet minst fyra gånger per år för en verksamhet.

- **Om granskningen påvisar förbättringsmöjligheter, vilka rekommendationer ges?**

Enligt vad som framkommer i granskningen sker redovisning för regionstyrelsen endast i form av redovisning av sjukfrånvarotal i månadsuppföljningen. Den mera utförliga redovisning för ett politiskt forum som gjordes av HR-medarbetare för dåvarande personalutskottet sker inte i dag.

En utveckling av arbetet skulle kunna vara att HR-avdelningens medarbetare under ett verksamhetsår mera fördjupat får redovisa arbetet med att förebygga och hantera sjukfrånvaro både för regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden som är de nämnder som har redovisning av sjukfrånvaro.

### **Slutsatser och kommentarer**

Det huvudsakliga syftet med denna uppföljande granskning var att bedöma om regionstyrelsens arbete med att minska sjukfrånvaron är systematiskt och ändamålsenligt.

I granskningen framkommer att sjukfrånvaron för regionens medarbetare följs upp dels totalt för hela regionen, dels för hälso- och sjukvården. Uppföljning sker i första hand som redovisning i form av månadsrapporter. Beslut i styrelsen med anledning av redovisningen har varit att godkänna månadsrapporterna. Det har inte framkommit att några protokollförda beslut har tagits i styrelsen med avsikt att minska sjukfrånvaron.

Utifrån granskningens resultat är vår bedömning att vi har fått svar på de frågor som ställts, och av svaren att döma pågår utveckling i olika projekt inom arbetet med att minska sjukfrånvaron hos regionens medarbetare.

I svar på frågorna i granskningen lyfter också medarbetare på HR-avdelningen fram den påverkan som den under 2020 pågående Coronapandemin har på möjligheterna att driva projekten inom arbetet.

Anders Marmon

Certifierad kommunal yrkesrevisor



## **Bilaga 1 Granskade dokument**

Delårsrapport 2019

Årsredovisning 2019

Medarbetarstatistik 2019

Personalstrategi för Region Värmland

Vida CHE-13125

Vida FOR-17685

Vida INS-13125