



Kommunfullmäktiges beslut om ansvarsfrihet för kommunstyrelsen år 2018

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att

1. bevilja kommunstyrelsen ansvarsfrihet för år 2018.

Beskrivning av ärendet

Strängnäs kommuns utsedda revisorer lämnade, 2019-03-27, in två revisionsberättelser för år 2018. En där ansvarsfrihet tillstyrks av sju av nio ledamöter i kommunrevisionen för kommunstyrelsen och en där två av nio ledamöter i kommunrevisionen avstyrker att kommunfullmäktige beviljar ansvarsfrihet för kommunstyrelsen samt dess enskilda ledamöter med motiveringen att kommunstyrelsen inte bedrivit sin verksamhet på ett ändamålsenligt sätt i sin ledande och samordnande roll med avseende på kommunens höga sjukfrånvaro.

När revisorerna riktat anmärkning mot eller att ansvarsfrihet inte tillstyrkts för en nämnd eller kommunstyrelsen ska kommunfullmäktige enligt kommunallagen besluta om även fullmäktige ska rikta anmärkningen eller avstyrka ansvarsfrihet. Beslut om anmärkning eller att ansvarsfrihet avstyrks ska motiveras.

Enligt kommunallagen, 5 kap 32 §, ska kommunfullmäktige inhämta förklaring över anmärkning som framställts eller uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrkts i revisionsberättelse från berörd nämnd/kommunstyrelsen. Inget hindrar att nämnden/kommunstyrelsen på eget initiativ redovisar sin syn på en sådan kritik genom förklaring till fullmäktige.

Kommunstyrelsen har på eget initiativ tagit fram en förklaring över revisorernas uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrkts på grund av sjuktalen och personalomsättningen och överlämnat denna till kommunfullmäktige efter ett extrainsatt kommunstyrelsesammanträde 2019-04-08.

Av förklaringen framgår, bland annat, att de åtgärder som gjorts ger redan en viss effekt men det kommer att ta tid innan vidtagna åtgärder ger full effekt. Kommunstyrelsen uttrycker i sitt svar att de har, i viss mån, förståelse för revisorernas uttalande att kommunstyrelsen ännu inte har lyckats att förbättra sjukfrånvaron mer än som är fallet. Kommunstyrelsen anser att det har vidtagits åtgärder som på sikt ska ge bättre förutsättningar att förbättra nivån på sjukfrånvaron.



Motiv till beslut

Kommunfullmäktiges presidium ser allvarligt på det som framförs i revisionsberättelserna för år 2018 gällande sjuktalet. Detta dels för att kommunrevisionen redan 2018 lämnade förslaget att rikta anmärkning mot kommunstyrelsen gällande sjuktalet och dels för sjuktalet inom Strängnäs kommun fortfarande ligger på en hög nivå.

Kommunfullmäktiges presidium gör bedömningen utifrån revisorernas skrivelser och kommunstyrelsens svar där styrelsen medger att inte tillräckligt gjorts och fått genomslag 2018. Kommunstyrelsen behöver sätta in extraordinära insatser under 2019 för att det inte ska kunna bli tal om anmärkning eller att ansvarsfrihet inte beviljas vid granskningen av 2019 års verksamhet.

Kommunfullmäktiges presidium utgår ifrån att kommunstyrelsen vidtar kraftfulla åtgärder och med tillit till detta föreslår kommunfullmäktiges presidium kommunfullmäktige tillstyrka ansvarsfrihet för kommunstyrelsen år 2018.

Jäv

Kommunfullmäktiges presidium har konstaterat att 2:e vice ordförande Georg Lagerstedt Örsbäcken (C) är jävig genom att han var ersättare i kommunstyrelsen år 2018. Georg Lagerstedt Örsbäcken (C) har därför inte deltagit i handläggningen av detta ärende.

Ekonomiska konsekvenser för kommunen

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser för kommunen.

Övriga konsekvenser

Beslutet medför inga övriga konsekvenser.

Uppföljning

Ingen uppföljning krävs.

Beslutsunderlag

Revisionsberättelse för år 2018, avstyrker, 2018-03-27

Revisionsberättelse för år 2018, tillstyrker, 2018-03-27

Protokollsutdrag KS § 62, 2019-04-08

Skrivelse, Förklaring över de två av nio revisorers uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks i revisionsberättelse för år 2018, 2018-04-02

Beslutet skickas till

Kommunrevisionen för kännedom



Leif Lindström (S)
Ordförande

Charlotte Breyer (M)
1:e vice ordförande



Förklaring över revisionsanmärkning i revisionsberättelse för år 2018

Sjukfrånvaro i kommuner och landsting (källa SKL)

Den historiskt sett modesta uppgång i sjukfrånvaron som skett sedan 2010 föregicks av en mycket kraftig nedgång mellan ungefär 2002 och 2010. Förklaringarna till vad som bidrog till att sjukfrånvaron minskade är många.

Det handlar om faktorer som förändrade attityder i samhället, förändrade sjukskrivningsrutiner bland läkarna och konjunkturläget. Starkast förklaringsfaktorer har troligen den reformerade sjukförsäkringen, övergången till att bedöma sjukskrivningsärenden och tillämpa försäkringen på ett samordnat sätt, men även införandet av en rehabiliteringskedja med fasta bedömningstidpunkter av rätten till sjukpenning samt införande av ett beslutsstöd för sjukskrivande läkare.

Oavsett på vilken nivå sjukfrånvaron ska stabiliseras, måste det säkerställas att försäkringen tillämpas på det sätt lagstiftaren avsett och att denna tillämpning inte varierar över tid. På motsvarande sätt måste hälso- och sjukvården ha en likvärdig tillämpning av sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen. Slutligen behöver den allmänna uppfattningen om och attityderna till försäkringen hos befolkningen och samhällets institutioner stå i samklang med intentionerna i sjukförsäkringen. Om sjukförsäkringen över tid tillämpas som den är tänkt så kommer svängningarna i sjuktalen att dämpas.

Sjukfrånvaro i Strängnäs kommun

Det ovan nämnda är även gällande i Strängnäs kommun. Till det kommer en omfattande organisationsförändring som genomfördes i kommunen 2015, som troligen bidragit till den stora ökning som skedde mellan åren 2015 och 2016 (2,6 %).



Sjukfrånvaro	2015	2016	2017**	2018
Sjukfrånvaro totalt, andel (%)	9,6	10,2	9,7	9,7
- kvinnor	10,6	11,1	10,5	10,5
- män	5,6	6,5	6,8	6,4
Långtidssjukfrånvaros andel av total sjukfrånvaro (%)	59,2	59,1	57,8	56,4
Sjukfrånvaro anställda <30 år (%)	7,1	9,1	8,6	7
Sjukfrånvaro anställda 30-49 år (%)	9,7	10	9,5	8,9
Sjukfrånvaro anställda >50-år (%)	10,1	10,7	10,5	11,2

* Sjukfrånvaron exkl. timavlönade from år 2015

**2017 har inte män och kvinnor samt åldersintervallen räknats om med ferieperiodens arbetstid därav olika siffror mellan åren men samma total

Sjukfrånvaron för kommunen totalt, uppgick per sista december till 9,7 procent, varav 56,4 procent är långtidssjukfrånvaro. Jämfört med uppgiften för helåret 2017, ligger sjukfrånvaron kvar på samma nivå. Det har varit små rörelser på alla kontor. Utbildningskontoret har en ökning motsvarande 0,3 procentenheter totalt. Långtidssjukfrånvaron, (över 59 dagar har minskat), framförallt inom socialkontorets verksamheter.

Att sänka sjukfrånvaron är ett långsiktigt arbete. En mängd insatser har genomförts från 2017 och arbetet fortsätter intensivt på såväl kommunövergripande nivå som i kommunens verksamheter. Att sänka sjukfrånvaron är en del i arbetet att trygga kompetensförsörjningen och stärka arbetsgivarvarumärket.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Övergripande handlingsplan, 2018-2019

Mot bakgrund av ovanstående togs en kommunövergripande handlingsplan fram för att nå minskad sjukfrånvaro. Kontoren kan behöva komplettera planen med verksamhetsspecifika åtgärder.

Arbetsmiljöpolicy

Reviderad arbetsmiljöpolicy med bl.a. mål fastställdes av kommunfullmäktige i augusti 2018. Målen följs upp i kommunens verksamheter enligt årlig uppföljning i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), samt via den årliga medarbetarenkäten.

Ändrade riktlinjer vid sjukfrånvaro och rehabilitering

Riktlinjerna ändrades 1 september 2018, så att medarbetaren även sjukanmäler sig till chef, eller till person utsedd av chef, samt att ansvarig chef har kontakt med sjuk medarbetare redan den första sjukdagen. Tidigare gällde detta från dag tre.



Chefsportalen

Instruktioner för SAM har skärps och tydliggjorts på chefsportalen. En så kallad arbetsmiljöhandbok finns framtagen på kommunövergripande nivå. Här finns även metodstöd för bland annat samtal med medarbetare med sjukfrånvaro.

Sjukvårdsrådgivning MedHelp

Via sjukskrivningstjänsten, MedHelp, där sjukanmälan görs, ingick tidigare sjukvårdsrådgivning av sjuksköterska. Då detta inte gett någon positiv effekt togs den tjänsten bort den 1 september 2018.

Förebyggande insatser via Avonova

Avonova anlitas till förebyggande och även riktade insatser till arbetsplatser och enskilda medarbetare där mycket korttidsfrånvaro finns. Det kan också vara insatser med stresshantering för medarbetare med behov av det. HR finns även med kring detta.

Riktade insatser via Avonova

Avonova har genomfört en riktad insats vid fem enheter. Insatsen syftar till att kartlägga samt föreslå åtgärder för att minska framförallt upprepad korttidsfrånvaro. Arbetet återkopplades till berörda chefer 22 mars 2019.

Utbildning, uppföljning av sjukfrånvaro på APT/ ledningsgrupper osv.

HR genomför utbildning i arbetsmiljöutbildning som är obligatorisk för chefer och utbildningen ges två gånger per år. Omfattningen kan komma att öka i närtid. Det är av stor vikt att följa sjukfrånvaron. Som ett led i detta HR utbildar även kommunens chefer i både MedHelp och KIA, system för arbete med delar av SAM.

Chefer kan via MedHelp ta fram kärnfull statistik för arbete i den egna verksamheten. Uppföljning behöver fortsätta kontinuerligt i linjeorganisationen. Checklistor för sådan uppföljning finns framtagna på chefsportalen.

Inspirationsföreläsningar hösten 2018

Avonova höll tre inspirationsföreläsningar om hälsa under hälsoveckan vecka 42.

Försäkringskassan och rehabiliteringskoordinatorer

Ett närmare samarbete med Försäkringskassans handläggare samt landstingets rehabiliteringskoordinatorer utvecklas. Möjligheter att söka förebyggande rehabiliteringspenning i större omfattning ska ses över.

Heltid som norm

Strängnäs kommun arbetar för att heltid ska bli en norm.



Vi är övertygade om att medarbetare med ökade möjligheter att försörja sig uppnår en förbättrad hälsa och en hög närvaro på jobbet. En projektledare på deltid har anställs från hösten 2018 i två år för att driva projektet.

Chefers förutsättningar

Forskningen visar på att chefer med rimligt antal medarbetare lyckas bättre i sitt ledarskap. Chefernas förutsättningar ses över där det så är möjligt.

Tydliggörande av chefsroller samt ledningsutvecklingsprogram

Modiga, kunniga chefer med god ledarförmåga är en förutsättning i arbetet mot en lägre sjukfrånvaro. Chefer behöver stärkas i såväl chef- som i ledarrollen. Chefsuppdrag formuleras för att tydliggöra de olika chefsnivåernas uppdrag. Ledningsutvecklingsprogrammet "Jag som ledare", startade hösten 2018 och samtliga chefer har genomgått programmet under 2019.

Strategisk kompetensförsörjning

Kompetensplanering både på kort och lång sikt är avgörande för att sänka sjukfrånvaron, samt att lyckas med att vara en än mer attraktiv kommun. En kompetensförsörjningsstrategi fastställs under 2019.

Bättre arbetsmiljö (BAM)

Två HR-specialister har utbildats till BAM-handledare som håller i kommunens arbetsmiljöutbildningar.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Under 2019 prioriteras arbetet med att utveckla och systematisera arbetsmiljöarbetet i hela organisationen. HR-avdelningen stöttar cheferna i arbetet.

Medarbetarskap

Kommunövergripande introduktion för medarbetare infördes hösten 2018.

Systemstöd

Samtliga chefer erbjuds nu utbildningsinsatser i MedHelp och KIA, (systemet för inrapportering av tillbud och arbetsskador), kontinuerligt av HR-avdelningen.

Kommunövergripande introduktion samt andra chefsutbildningar

Avgörande att lyckas med bl.a. denna fråga är chefers och medarbetares förutsättningar, kompetens och tydlighet i uppdraget.

- Övergripande ledarutvecklingsprogram.
- Övergripande introduktion för nya chefer (två gånger per år).



- Fortlöpande utbildning för att stärka arbetsgivarrollen och arbeta mer systematiskt med arbetsmiljöarbete och kompetensförsörjning (bland annat arbetsmiljö, arbetsrätt, och rekrytering).
- Därutöver erbjuds återkommande utbildningar i stödsystemet för rehabiliteringsarbetet och rapportering av arbetsmiljöhändelser.
- Ledarutveckling "Jag som ledare".

Ledarforum

Ledarforum som ett forum för chefer att stärkas i sitt ledarskap och få kompetenspåfyllnad. Samtliga tillfällen har syftet att stärka chefen i sitt ledarskap. Det ska även vara ett forum för chefer att dela information och erfarenheter.

Medarbetare

- Hösten 2018 startades kommunövergripande introduktion för medarbetare.
- Uppdragsbeskrivningar har framarbetats för olika roller på många arbetsplatser och arbetet fortsätter.

Uppföljning och övrigt;

- HR-chef är närvarande på KS sammanträden samt har en egen punkt där bl.a. redovisning av sjukfrånvaron ges.
- Uppföljning av sjukfrånvaron sker i linjeorganisationen, det vill säga från enhetschef hela vägen till kommundirektör, samt från 2019 följas upp i delår- bokslut
- HR-avdelningen har avgångssamtal med de chefer som slutar på egen begäran samt att enkät skickas ut till samtliga medarbetare som slutar på egen begäran. Detta för att fånga upp information på förbättringar som främja den friska arbetsplatsen.
- Nämnas kan att bl.a. inom grundskolan och förskolan har verksamhetschef tillsammans med HR-specialist kontinuerliga avstämningar med rektorer och förskolechefer av sjukfrånvaron per individnivå.
- Handlingsplan utifrån medarbetarenkätens (HME) resultat arbetats fram per verksamhet och kontor årligen. Enkäten omfattar även riktade arbetsmiljöfrågor, frågor utifrån diskrimineringslagstiftningen, samt från 2019 även en fråga om medarbetaren kan rekommendera kommunen som arbetsgivare.
- Under 2017 träffades överenskommelse mellan parterna att teckna kollektivavtal att från 2018 erbjuda medarbetare, som har behov av



ytterligare återhämtning utöver lagstadgad semester, att löneväxla semesterdagstillägg till ytterligare lediga dagar.

- 3 april träffar förvaltningens ledningsgrupp, kommunalråden, oppositionsrådet, företrädare från företagshälsovården och kommunens vårdcentraler Försäkringskassans generaldirektör samt andra representanter. Mötets syfte är att diskutera utmaningarna såväl hos kommunen som arbetsgivare men också Strängnäs som geografisk plats kring de höga sjuktalen/sjukpenningdagar samt behov av samspel mellan aktörerna.

Sammanfattning

Insatserna för att sänka sjukfrånvaron i Strängnäs kommun är många, och arbetet fortsätter oavbrutet. Att sänka sjukfrånvaron är en högt prioriterad fråga hos kärnverksamhet såväl som HR-avdelningen som stödfunktion. De åtgärder som gjorts har gett viss effekt, men det kommer att ta tid innan vidtagna åtgärder ger full effekt.

Kommunstyrelsen har förståelse för revisorernas synpunkter på att kommunstyrelsen inte ännu har lyckats att förbättra sjukfrånvaron mer än som är fallet. Kommunstyrelsen anser att det har vidtagits åtgärder som på sikt ska ge bättre förutsättningar att förbättra nivån på sjukfrånvaron.

Kommunstyrelsen kommer fortsatt att arbeta aktivt med frågan. En tydligare uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet per kontor kommer att ske från sommaren 2019. Skarpare analyser är en viktig förutsättning för att vi ska kunna hålla en fortsatt hög ambitionsnivå och samtidigt skapa realistiska förväntningar.



KS § 62

Dnr KS/2019:224-042

Förklaring över de två av nio revisorers uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks i revisionsberättelse för år 2018

Beslut

Kommunstyrelsen beslutar att

1. överlämna förklaring över de två av nio revisorers uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks i revisionsberättelse för år 2018, daterat 2019-04-02, till kommunfullmäktige.

Beslutsgång

Ordförande finner att det endast finns ett förslag till beslut och att detta blir kommunstyrelsens beslut.

Beskrivning av ärendet

Strängnäs kommuns utsedda revisorer lämnade 2019-03-27 in två revisionsberättelser för år 2018. En där ansvarsfrihet tillstyrks av sju av nio ledamöter i kommunrevisionen för kommunstyrelsen och en där två av nio ledamöter i kommunrevisionen avstyrker att kommunfullmäktige beviljar ansvarsfrihet för kommunstyrelsen samt dess enskilda ledamöter med motiveringen att kommunstyrelsen inte bedrivit sin verksamhet på ett ändamålsenligt sätt i sin ledande och samordnande roll med avseende på kommunens höga sjukfrånvaro.

När revisorerna riktat anmärkning mot eller att ansvarsfrihet inte tillstyrks för en nämnd eller kommunstyrelsen ska kommunfullmäktige enligt kommunallagen besluta om även fullmäktige ska rikta anmärkningen. Beslut om anmärkning ska motiveras.

Enligt kommunallagen ska kommunfullmäktige inhämta förklaring över anmärkning som framställts eller uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks i revisionsberättelse från berörd nämnd/kommunstyrelsen. Inget hindrar att nämnden/kommunstyrelsen på eget initiativ redovisar sin syn på en sådan kritik genom förklaring till fullmäktige.

Kommunstyrelsen har på eget initiativ tagit fram en förklaring över revisorernas uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks på grund av sjuktalet och personalomsättningen och överlämnar denna till kommunfullmäktige.

Av förklaringen framgår bland annat att de åtgärder som gjorts ger redan en viss effekt men det kommer att ta tid innan vidtagna åtgärder ger full effekt.

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------



Kommunstyrelsen har i viss mån förståelse för revisorernas uttalande att kommunstyrelsen ännu inte har lyckats att förbättra sjukfrånvaron mer än som är fallet. Kommunstyrelsen anser att det har vidtagits åtgärder som på sikt ska ge bättre förutsättningar att förbättra nivån på sjukfrånvaron.

Ekonomiska konsekvenser för kommunen

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser för kommunen.

Övriga konsekvenser

Beslutet medför inga övriga konsekvenser.

Uppföljning

Ingen uppföljning krävs.

Beslutsunderlag

Rapport, Revisionsberättelse för Strängnäs kommun 2018, avstyrker, 2019-03-27

Rapport, Revisionsberättelse för Strängnäs kommun 2018, tillstyrker, 2019-03-27

Skrivelse, Förklaring över de två av nio revisorers uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks i revisionsberättelse för år 2018, 2019-04-02

Ordförandeförslag, Förklaring över de två av nio revisorers uttalande att ansvarsfrihet inte tillstyrks i revisionsberättelse för år 2018, 2019-04-02

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Kommunrevisionen

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------