



Nämnd
Nämnden för barn, ungdom och skola

Datum §

Svar på revisionsrapport - granskning av sjukfrånvaron i Karlshamns kommun

Förslag till beslut

att ställa sig bakom utbildningsförvaltningens svar på revisionsrapport – granskning av sjukfrånvaron i Karlshamns kommun.

Sammanfattning

På uppdrag av Karlshamns kommuns revisorer har PwC genomfört en granskning av kommunstyrelsens, BUS-nämndens och omsorgsnämndens åtgärder med anledning av att sjukfrånvaron i kommunen ökar. Revisionsfrågan som ska besvaras är om kommunstyrelsen, BUS-nämnden och omsorgsnämnden arbetar ändamålsenligt för att reducera sjukfrånvaron.

Hur detta arbete sker inom BUS-nämndens verksamhetsområden redovisas under "Bakgrund och överväganden".

Det finns all anledning för BUS-nämnden att hörsamma kommunrevisorerna då de efterlyser en förstärkning av arbetet med att minska sjukfrånvaron. Karlshamns kommun står inför en mycket stor utmaning då behovet av personal inom bland annat BUS-nämndens verksamheter kraftigt ökat och kommer att öka de kommande åren.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Bilagor

Revisionsrapport – granskning av sjukfrånvaron i Karlshamns kommun

Beslutet skickas till

Karlshamns kommuns revisorer

Bakgrund och överväganden

På uppdrag av Karlshamns kommuns revisorer har PwC genomfört en granskning av kommunstyrelsens, BUS-nämndens och omsorgsnämndens åtgärder med anledning av att sjukfrånvaron i kommunen ökar. Revisionsfrågan som ska besvaras är:

Arbetar kommunstyrelsen, BUS-nämnden och omsorgsnämnden ändamålsenligt för att reducera sjukfrånvaron?

Efter genomförd granskning gör PwC bedömningen att kommunstyrelsen och BUS-nämnden till delar arbetar ändamålsenligt för att reducera sjukfrånvaron. PwC bedömer att omsorgsnämnden arbetar ändamålsenligt för att reducera sjukfrånvaron.

Kommunens revisorer instämmer i den bedömning PwC har gjort, samt uttrycker en oro för utvecklingen av sjuktalen i kommunen och efterlyser en förstärkning av arbetet med den för verksamheten avgörande tillgång som personalen utgör.

Har BUS-nämnden respektive omsorgsnämnden genomfört en analys av orsakerna till den ökade sjukfrånvaron inom den egna nämndens verksamhetsområden?

På tjänstemannanivå har analyser gjorts angående sjukfrånvaron. Återkoppling till nämnden har delvis varit muntlig.

2013/2014 redovisades följande gällande förskolan, se bilaga 1. Redovisningen gavs i nämnd (2014-02-04, BUS§3) samt PoU. I materialet lyfts det bland annat fram att personaltätheten minskat samtidigt som antalet ett-åringar ökat, vilket ger en ökad arbetsbelastning. Vidare konstateras att arbetstidsavtalet, arbetstidsmodellen, sagts upp av berörda fackliga organisationer.

I dokumentet framgår förslag till åtgärder, där en åtgärd var en ökad grundbemanning. En ökad grundbemanning hade inneburit en möjlighet att återinföra någon form av arbetstidsavtal, som med all sannolikhet påverkar sjukskrivningstalen i positiv riktning. Trenden med fler yngre barn med längre omsorgstid och betydligt fler timvikarier kvarstår inom förskolan.

En annan påverkansfaktor är antalet icke utbildade medarbetare inom förskolan. Till såväl korta som långa vikariat anställs nästan uteslutande utbildade medarbetare. Det innebär inte att dessa medarbetare inte bidrar eller att de gör ett dåligt jobb, men de saknar de facto utbildning för uppdraget, vilket leder till en högre arbetsbelastning för den utbildade personalen som får ta ett större ansvar.

Analyser har gjorts i samband med enheternas arbete med AHA-enkäten. En lägesrapport har redovisats i nämnden, se bilaga 2.

AHA-enkäten pekade ut spänt arbete och ledarskap som områden för förbättring. Frågan om lärares arbetsmiljö är mycket komplex, vilket bland annat har visat sig i samtalen mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten. Det finns i regel inga enkla lösningar.

En uppenbar förutsättning för att lyckas är att hitta orsaken till det som ger upphov till ohälsan, vilket inte alltid enkelt låter sig göras då det kan handla om bland annat följande;

- Den enskilda individens förutsättningar att begränsa sig i sitt eget arbete
- Ta hjälp av kollegor och/eller andra professioner
- Den kultur som råder på en skola, t ex när, var, hur möter vi vårdnadshavare
- Rädslan för kritik från, skolinspektion, media, vårdnadshavare, ledning
- Individens förmåga att "släppa" sitt arbete under fritiden.

Det kan även handla om:

- Lokalers beskaffenhet
- Brist på adekvat fortbildning

- Brist på handledning
- Bristande tillgång till elevhälsans funktioner.

En ytterligare fråga är om resurserna är tillräckliga och rätt fördelade.

BUS-nämnden kommer från och med februari att få fortlöpande information om hur sjuktalen utvecklas, men nyttan av den informationen 10 gånger per år är ytterst tveksam. Rimligare vore att två gånger per år redovisa sjuktalen tillsammans med en analys över bakomliggande orsaker.

Vilka åtgärder har BUS-nämnden respektive omsorgsnämnden vidtagit inom den egna nämndens verksamhetsområde i syfte att minska sjukfrånvaron?

Förutom projekten med förskolorna som lyfts fram i rapporten kommer ett motsvarande projekt att starta inom grundskolan, förutsatt att medel beviljas. Arbetsgivaren har även haft förslag om flextid kopplat till de förskolor som ingår i projektet för att på så sätt öppna för en viss flexibilitet för den enskilde. Att kunna påverka sin arbetstid har en positiv inverkan på arbetsmiljön. Tyvärr finns det inget intresse för ett sådant försök från arbetstagarparten. Arbetsgivaren har även velat prova andra arbetstidsavtal inom grundskolan, dock utan framgång.

Vidare har ett arbete gjorts kring hela hanteringen av nationella proven i grundskolan. Respektive arbetsplats har enligt riktlinjerna för AHA-enkäten arbetat med handlingsplaner för arbetsmiljön. Se bilaga 2.

Verksamheterna inom BUS-nämnden följer i nära samarbete med kommunens HR-medarbetare de riktlinjer som finns för rehabiliteringsarbetet.

Internkontroll

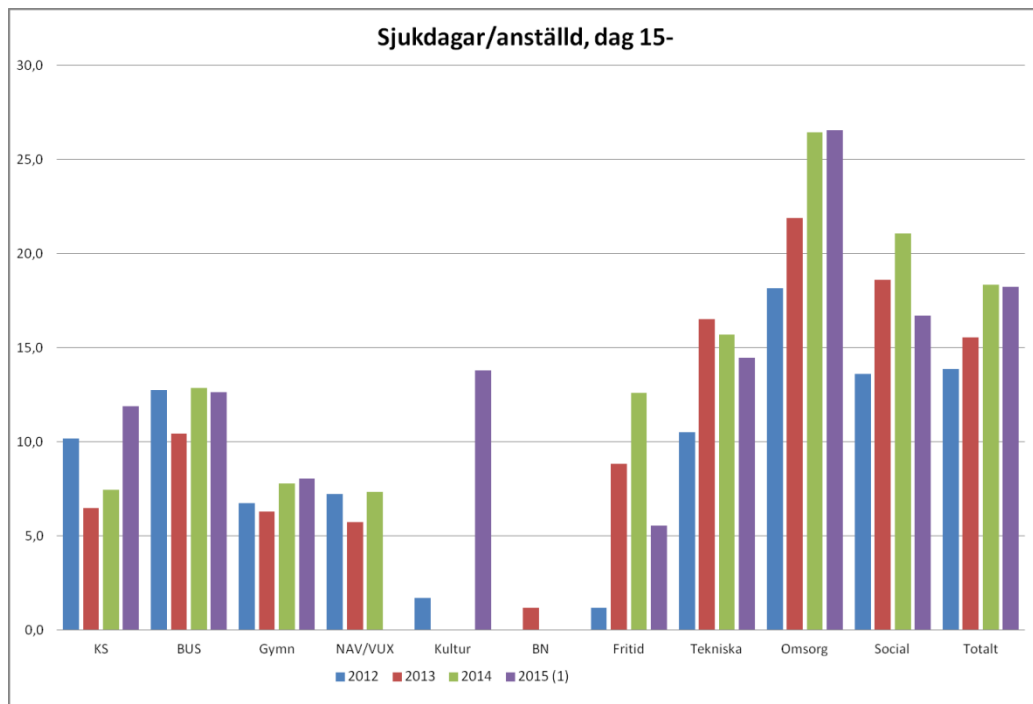
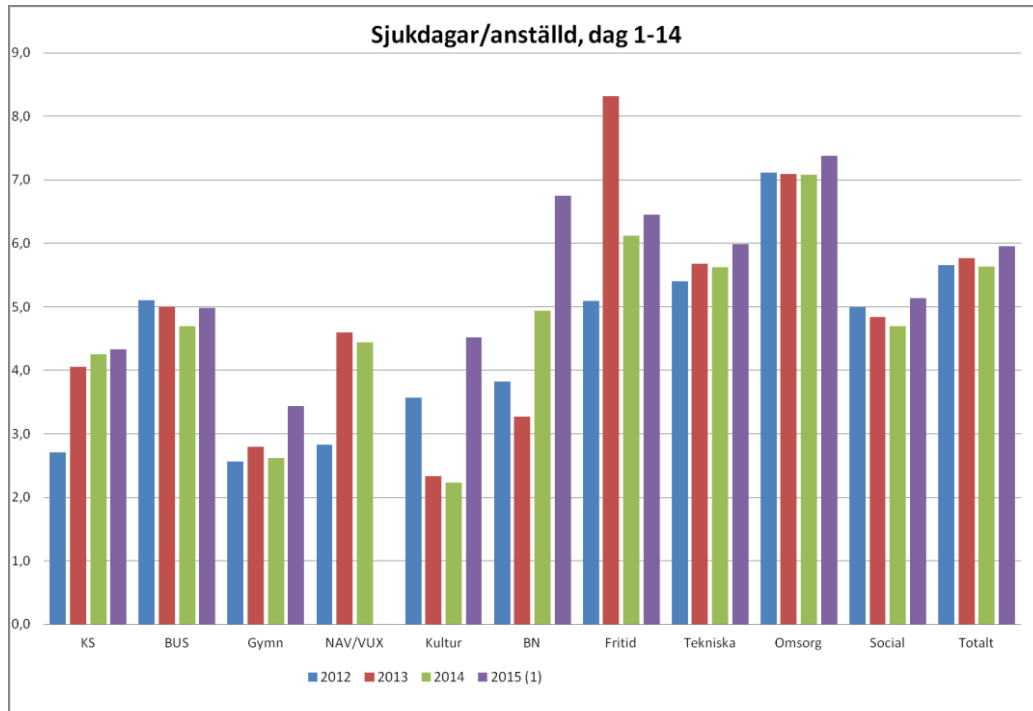
Nämnden ska ta ställning till om de områden som lyfts fram i rapporten ska ingå i den interna kontrollen. Kanske borde dessa områden gälla kommunens samtliga nämnder.

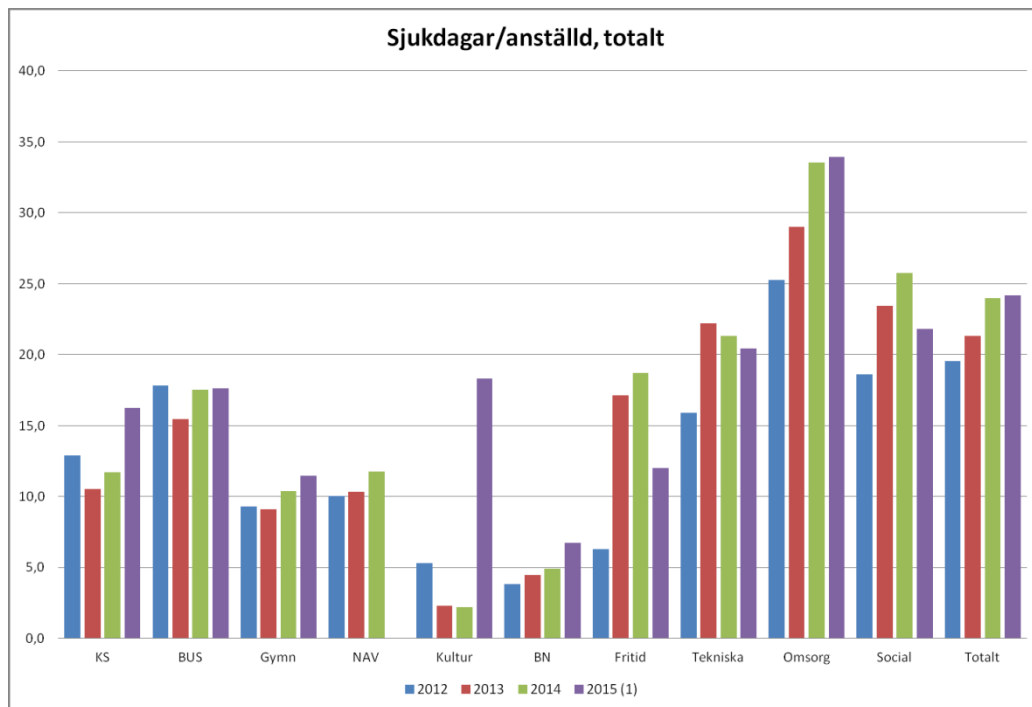
Slutsats

Det finns all anledning för BUS-nämnden att hörsamma kommunrevisorerna då de efterlyser en förstärkning av arbetet med att minska sjukfrånvaron. Karlshamns kommun står inför en mycket stor utmaning då behovet av personal inom bland annat BUS-nämndens verksamheter kraftigt ökat och kommer att öka de kommande åren.

Att kunna erbjuda en attraktiv arbetsmiljö kommer att vara en avgörande faktor för att få framtida medarbetare att välja Karlshamns kommun som arbetsgivare.

Statistik





Patrik Håkansson
Förvaltningschef