

Nämndernas hantering av sjukskrivningar Vadstena kommun

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
2. Granskningsresultat	5

Sammanfattning

Deloitte AB har av de förtroendevalda revisorerna i Vadstena kommun fått uppdraget att granska kommunstyrelsens, barn- och utbildningsnämndens och socialnämndens hantering av sjukskrivningarna.

Revisionsfråga

Är kommunstyrelsens, kultur- och utbildningsnämndens och socialnämndens hantering av sjukskrivningarna i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenligt?

Svar på revisionsfrågor

Vi bedömer sammantaget att kommunstyrelsens, kultur- och utbildningsnämndens och socialnämndens hantering av sjukskrivningarna i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet till viss del är ändamålsenlig.

Rekommendationer

Efter genomförd granskning rekommenderar vi:

- enheterna att dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med de riktlinjer som antagits.
- nämnderna att se över antalet medarbetare respektive enhetschef/rektor har personalansvar för i syfte att möjliggöra att styrdokumenterna följs.
- kommunstyrelsen att se över synsättet på chefskapet och den organisatoriska utformningen av chefsorganisationen.
- Kultur- och utbildningsnämnden bör arbeta aktivt för att få bort "återhämtnings" sjukskrivningar.

- Socialnämnden rekommenderas arbeta riktat med de enheter som har hög sjukfrånvaro för att sjukfrånvaron ska minska.
- Kultur- och utbildningsnämnden bör arbeta för långsiktiga lokallösningar för att skapa en god arbetsmiljö för medarbetarna.
- att en central uppföljning utförs av att alla enheter genomför en årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- kommunstyrelsen att säkerställa att HR funktionen är ett stöd i enheternas arbete att förebygga sjukfrånvaro.
- nämnderna att löpande följa upp kostnader för sjukskrivningar.

Jönköping den 3 juni 2016

DELOITTE AB

Elvira Hendeby
Auktoriserad revisor

Joakim Ericson
Revisor

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsmiljöverket har beslutat om en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskrifterna förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar för. Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan orsaka ohälsa hos arbetstagare.

1.2 Avgränsning

Granskningen avgränsas till kommunstyrelsen, kultur- och utbildningsnämnden och socialnämnden i Vadstena kommun.

1.3 Revisionsfrågor och underliggande frågeställningar

Är kommunstyrelsens, kultur- och utbildningsnämndens och socialnämndens hantering av sjukskrivningarna i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenligt?

Underliggande frågeställningar:

- Vilka mål och styrdokument finns avseende personalpolitiken? Efterlevs dessa?
- Vidtas åtgärder för att minska ohälsa som orsakas av arbetsmiljön?
- Hur stora är sjukskrivningstalen och har de ökat över tiden?
- Bedriver kommunen ett systematiskt arbete för att minimera sjukskrivningarna?
- Bedriver kommunstyrelsen och nämnderna ett förebyggande arbete för att undvika sjukskrivningarna?
- Vilka kostnader medför sjukskrivningarna?

1.4 Revisionskriterier

Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt kommunens styrdokument, interna mål och riktlinjer.

1.5 Metod

Granskningen genomförs genom dokumentanalys, statistik och intervjuer.

1.6 Kvalitetssäkring

Kvalitetssäkring kommer att ske genom Deloitte's interna kvalitetssäkringssystem samt genom faktakontroll hos berörd nämnd/styrelse.

2. Granskningsresultat

Utifrån genomförda intervjuer och dokumentstudier presenteras i följande kapitel resultatet av genomförd granskning.

2.1 Föreskriften gällande organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter och allmänna råd om *organisatorisk och social arbetsmiljö* förtydligar och konkretiserar vad som sagts i tidigare regelsystem (AFS 2015:4). Man reglerar vad som ska gälla för arbetsbelastning, arbetstider och hälsa. Man pekar särskilt på att kränkande särbehandling inte accepteras. I föreskrifterna pekas särskilt på att

- Arbetsgivaren ska se till att *relevanta kunskaper* finns hos chefer och arbetsledare för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling (6 §)
- Arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dessa mål ska vara skriftliga om det finns minst 10 arbetstagare (7 §).
- Arbetsgivaren ska ge arbetstagare *möjlighet att medverka* i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem (7 §).
- Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren känner till *vilka, hur* och på *vilket sätt* arbeten ska utföras och vilka arbetsuppgifter som är prioriterade (10 §).
- Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten (13 §)
- Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras (14 §)

I det fall något inträffar som motverkar en god arbetsmiljö och god hälsa på grund av organisatoriska eller sociala förhållanden ska arbetsgivaren (AFS 2001:1)

- Utredda orsakerna (9 §)

- Genomföra åtgärder som förebygger ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärderna ska kontrolleras (10 §)
- Arbetsgivaren ska årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (11 §)

2.2 Vilka mål och styrdokument finns avseende personalpolitiken? Efterlevs dessa?

Vadstena kommunen har en personal- och arbetsgivarpolicy och ett skrivet stöd dokument för systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare finns ett antal policys och handlingsplaner inom olika områden, t ex stödmaterial för effektiv rehabilitering, handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling och policy för alkohol- och drogfria arbetsplatser.

Vid våra intervjuer framkommer att enhetscheferna/rektorerne är väl informerade om de policys som finns. De intervjuade menar även att deras medarbetare är väl införstådda i de aktuella policys som kommunen har.

I dokumentet systematiskt arbetsmiljöarbete framgår kommunens policy och mål för arbetsmiljöarbetet. Vadstena kommuns målsättningar för arbetsmiljöarbetet och det hälsofrämjande arbetet är:

- Ett hälsofrämjande och utvecklande ledarskap som präglas av öppenhet och omtanke samt som skapar utrymme för dialog på arbetsplatsen och uppmuntrar arbetsgrupper till självständighet.
- Ett hälsofrämjande medarbetarskap som stärker egna faktorer som bidrar till hälsa men även tar ansvar för att uppmärksamma brister i arbetsmiljön och tidiga tecken på ohälsa – både hos sig själv och hos arbetskamrater.

- En arbetsorganisation och arbetsvillkor som så långt det är möjligt främjar varje medarbetares hälsa.
- Ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete vilket ingår som en naturlig del av samverkanssystemet.
- En trygg och säker arbetsmiljö för alla medarbetare där trakasserier samt hot och våld mot medarbetare tas på stort allvar.
- Arbetsplatserna som är fria från tobak, alkohol och droger.
- Ett ökat frisktal med stöd av ett effektivt och systematiskt rehabiliteringsarbete, minskade kort- och långtidssjukskrivningarna.
- Medvetenhet och kompetens hos medarbetare och chefer om vilken betydelse den egna livsstilen har för hälsan.
- Ett friskvård- och livsstilsarbete som utgår från och stödjer varje medarbetares eget ansvar för sin hälsa.

Vid våra intervjuer framkommer att kommunen har många mål och styrdokument. Styrdokumenterna upplevs vara ändamålsenliga. Huruvida styrdokumenterna följs ligger till stor del på respektive enhetschef.

Förvaltningschefen har fördelat arbetsmiljöuppgifterna till enhetscheferna/rektorerna i enlighet med § 6 AFS 2001:1. Enhetscheferna som får arbetsmiljöuppgifter tilldelade får skriva under ett delegationsdokument. I dokumentet framgår även att den som fått en arbetsmiljöuppgift tilldelad har rätt och skyldighet att skriftligen returnera del av ansvaret till förvaltningschefen om befogenheterna/resurserna inte räcker till. Hittills har ingen använt sig av rättigheten/skyldigheten att returnera ansvaret till förvaltningschefen.

Vid våra intervjuer framkommer att arbetet till stor del genomförs i enlighet med styrdokumenterna men att dokumentationen av att arbetet genomförs ibland är bristfällig. Avsaknaden av dokumentation gör det svårt för en extern part att se att den är slutförd. Vissa av de intervjuade menar även på att delar av arbetsmiljöarbetet har blivit lidande av flera chefsbyten. Resursbrist till följd av att enhetschefen har personalansvar för många medarbetare har

även angetts som orsak till att styrdokumenterna inte följs fullt ut. De intervjuade enhetscheferna har personalansvar för mellan 20- 60 medarbetare. Inom socialnämnden har en enhetschef i genomsnitt personalansvar för 34 årsarbetare. Inom kultur- och utbildningsnämnden har en rektor i genomsnitt personalansvar för 24 årsarbetare.

lakttagelser

- Dokumentationen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ibland bristfälligt
- Vissa enheter önskar fler chefer då antalet medarbetare per enhetschef är hög.

Vår uppfattning är att frågan om anställning av fler chefer inte nödvändigtvis handlar om resurser. En möjlighet är att förändra synsättet på chefskapet till att även omfatta arbete direkt i verksamheten med elever/brukare etc. Genom ett sådant synsätt kan fler chefstjänster tillsättas, med färre medarbetare per chef, utan ökad kostnad.

- Hög omsättning av enhetschefer/rektorer påverkar det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Rekommendation

- Vi rekommenderar enheterna att dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med de riktlinjer som antagits
- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att se över synsättet på chefskapet och den organisatoriska utformningen av chefsorganisationen.

2.3 Vidtas åtgärder för att minska ohälsa som orsakas av arbetsmiljön?

I enlighet med vad som framkom vid intervjuerna jobbar enheterna i huvudsak i enlighet det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enheterna har årsagendor de arbetar efter där det framgår vilka åtgärder som ska vidtas vid olika tidpunkter på året. Några enheter arbetar efter den årsagendan som

tagits fram centralt (se bild nedan) medan andra enheter har tagit fram egna årsagendor som är mer anpassade efter deras verksamhet.



Källa: Vadstena kommun

Vid intervjuerna framkom att enheterna arbetar med att kartlägga källor som påverkar arbetsmiljön negativt genom skyddsronder. Skyddsronder genomförs en gång per år per enhet. Erfarenheten är att saker som är lätta att åtgärda blir åtgärdade inom kort. Vissa punkter som återkommer är svårare att åtgärda. Exempel på noteringar som inte upplevs bli åtgärdade är att lokaler inte är anpassade efter verksamhetens behov eller att barngrupper anses för stora vilket kräver stora ekonomiska resurser för att åtgärda.

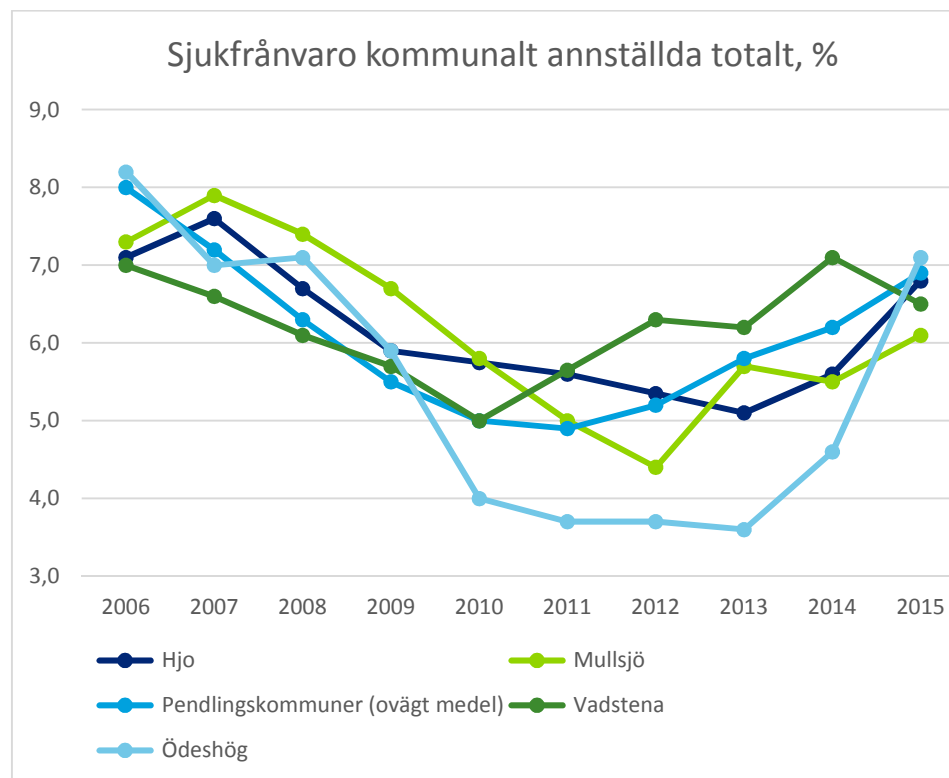
Vissa enheter påpekar att lokalerna kunde vara mer anpassade för verksamheten för att skapa en bättre arbetsmiljö. Andra enheter anser att deras lokaler är väl anpassade.

Vid intervjuerna framkommer att enheterna gör vad de kan utifrån den tilldelade budgeten för att minska ohälsa som orsakas av arbetsmiljön. Samtidigt påpekar vissa enheter att den beslutade budgeten inte ger enheterna möjlighet att skapa en bra arbetsmiljö för sina medarbetare då mer resurser krävs.

lakttagelse

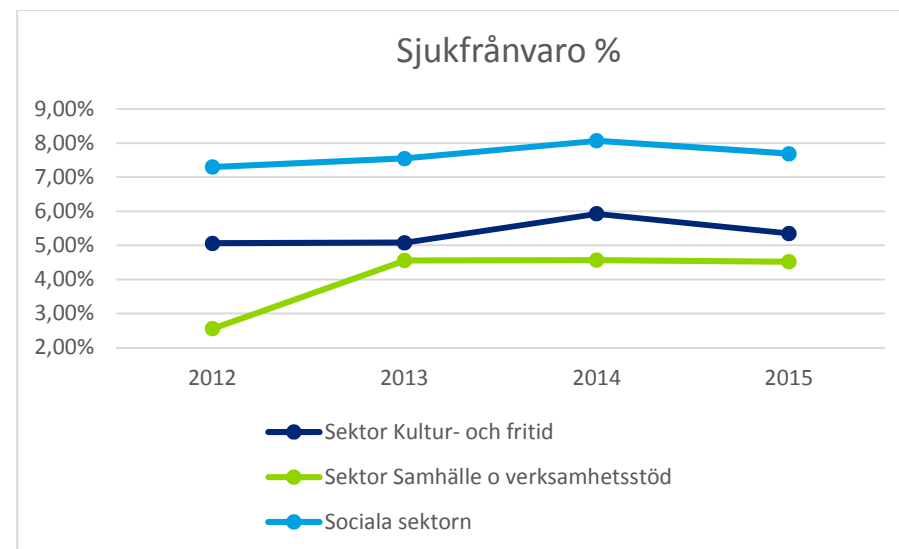
- Vissa enheter upplever att deras lokaler inte är fullt ut anpassade till verksamheten.

2.4 Hur stora är sjukskrivningstalen och har de ökat över tiden?



(Källa: Kolada)

Diagrammet ovan visar att Vadstena kommun minskat sin sjukfrånvaro jämfört med tidigare år. Övriga jämförelsekommuner har ökat sin sjukfrånvaro mellan 2014 och 2015. 2013 och 2014 hade Vadstena kommun den högsta sjukfrånvaron bland jämförelsekommunerna. 2015 ligger Vadstens sjukfrånvaro bland de lägre av jämförelsekommunerna.



(Källa: Vadstena kommun)

Samtliga sektorer i Vadstena har sänkt sin sjukfrånvaro under 2015 vilket går emot trenden i pendlingskommuner där trenden är en ökad sjukfrånvaro under 2014 jämfört med 2015. Sociala sektorn är den sektor som har högst sjukfrånvaro.

Nedan tabeller visar sjukstatistiken nedbruten per enhet inom de olika sektorerna. Statistiken visar att stora skillnader råder mellan olika enheter och år. Den stora fluktuationen mellan enheter och år kan delvis förklaras av att det är ett begränsat antal anställda vid varje enhet vilket gör att en långtidssjukskrivning får stort genomslag på sjuktalen.

Sociala sektorn	2012	2013	2014	2015
Administrativa staben	18,04%	14,66%	2,15%	5,76%
Aspen	5,59%	4,84%	2,25%	1,57%
Ensamkommande flyktingbarn	5,33%	5,18%	7,09%	4,96%
Hemtjänst/Hagagården	7,76%	5,69%	7,24%	8,14%
IFO-kontoret	9,65%	5,75%	6,31%	11,38%
LSS-boende	1,95%	3,39%	9,20%	2,55%
Personlig Assistans	2,95%	3,32%	4,11%	4,65%
Personalpool	4,05%	2,03%	0,37%	2,04%
Rehab/SSK enheten	9,73%	12,16%	9,46%	9,35%
Sysselsättning	16,75%	13,75%	9,24%	2,80%
Wasagården	7,57%	12,94%	16,03%	9,96%
Vätterngården	7,72%	8,40%	7,70%	11,67%
Totalt för sektorn;	7,30%	7,55%	8,07%	7,69%

(Källa: Vadstena kommun)

Vid vår granskning har IFO-kontoret och Wasagården valts ut som stickprov för en bättre förståelse av sjukfrånvaron. IFO kontoret hade en stor ökning av sjukfrånvaron mellan 2014 och 2015. Ökningen kan delvis förklaras av att ett stort antal medarbetare valde att avsluta sina tjänster under 2014.

Kommunen hade svårt att tillsätta de tjänster som blev lediga vilket gjorde att den personal som var kvar fick en ökad arbetsbörda vilket påverkade arbetsmiljön med sjukskrivningar som följd. Enheten upplever nu att de har fått en stabilitet i arbetsgruppen samtidigt som en omorganisation gjordes vilket innebär att en ny tjänst av förste socialsekreterare infördes. Effekten av förste socialsekreteraren fick inte full genomslagskraft under 2015 på grund av sjukskrivningar. Enheten räknar med att se full effekt av tjänsten under 2016 och förväntar sig då lägre sjuktal.

Wasagården hade höga sjuktal 2014. Enheten har lägre sjuktal för 2015. Anledningen till de höga sjuktalen förklaras av ett antal långtidssjukskrivningar. De långtidssjukskrivna har väntat på operationer,

vissa så lång tid som två år. När insatserna nu genomförts är personalen tillbaka i arbete. Då enheten är relativt liten får enskilda sjukskrivningar stor påverkan på sjuktalen.

Sektor Kultur- och fritid	2012	2013	2014	2015
Administrativa staben	0,20%	1,49%	18,60%	0%
Arbetsmarknadsenheten	11,73%	9,08%	2,82%	3,55%
Biblioteket	6,97%	15,61%	10,83%	2,62%
Elevhälsan	2,04%	0,83%	4,42%	1,16%
Simhall	2,80%	2,68%	2,76%	3,45%
Fritidscentrum	5,28%	9,57%	3,12%	16,80%
Förskoleenheten	6,40%	6,31%	7,66%	7,67%
Förskole/fritidsverksamhet	3,12%	5,45%	12,27%	12,82%
Katarinaskolan	4,44%	1,93%	1,51%	3,77%
Musikskolan	0%	0,23%	0,19%	0,30%
Petri Magni skola	6,63%	6,23%	5,05%	4,63%
Rogslösa skola	0,28%	3,73%	11,62%	7,67%
S:t Per skolan	1,31%	1,65%	0,86%	0,71%
Vadstenagymnasiet	8,42%	6,57%	8,77%	2,86%
Vuxenutbildningen	0%	0%	0%	0%
Totalt för sektorn:	5,06%	5,08%	5,93%	5,35%

(Källa: Vadstena kommun)

Förskole/fritidsverksamheten har hög sjukfrånvaro under 2014 och 2015. Sjukfrånvaron kan dels förklaras av många tillfälliga lokallösningar. Avdelningar har öppnats och stängts vilket varit en påfrestning för personalen. Vid intervjuerna har även framkommit att barngrupperna upplevs vara stora i relation till lokalerna och för att kunna erbjuda en god arbetsmiljö för de anställda. Begreppet "återhämtnings sjukskrivning" nämns som ett sätt för personalen att orka i längden. Det innebär att personalen sjukskriver sig en dag för att återhämta sig för att orka med det krävande arbetet.

Vid intervjuerna framkommer önskemål om att en långsiktig plan för lokaler bör tas fram, för att undvika kortsiktiga lösningar. Budgeten upplevs även

vara begränsande för att kunna skapa en god arbetsmiljö utifrån aspekten antalet barn/resurs.

Sektor Samhälle o verksamhetsstöd	2012	2013	2014	2015
Turistbyrå	1,48%	3,51%	0,31%	0,46%
Administrativa avdelningen	1,04%	10,94%	7,58%	4,11%
Ekonomiavdelningen	0,91%	1,10%	1,39%	0,44%
Flyktingverksamhet	0%	0,86%	0%	1,14%
IT-avdelningen	6,03%	10,48%	5,72%	4,16%
Kostenheten	3,16%	3,89%	5,37%	8,90%
Personalavdelningen	1,78%	2,17%	3,09%	0,72%
Samhällsbyggnads-avdelningen	2,22%	1,97%	4,01%	4,29%
Totalt för sektorn:	2,56%	4,56%	4,57%	4,52%

(Källa: Vadstena kommun)

lakttagelser

- Vadstena kommun har lägre sjukfrånvaro 2015 jämfört med 2014.
- Det förekommer att personalen inom kultur- och fritidsnämnden "återhämtnings" sjukskriver sig för att orka med det krävande arbetet
- Kortsiktiga lokallösningar upplevs skapa en dålig arbetsmiljö för medarbetarna
- Fastslagen budget upplevs inte ge möjlighet att skapa en god arbetsmiljö inom alla enheter av kultur- och utbildningsnämnden.
- Sociala sektorn har högst sjukfrånvaro i kommunen.

Rekommendationer

- Kultur- och utbildningsnämnden bör arbeta aktivt för att få bort "återhämtnings" sjukskrivningar

- Kultur- och utbildningsnämnden bör arbeta för långsiktiga lokallösningar för att skapa en god arbetsmiljö för medarbetarna.
- Socialnämnden rekommenderas arbeta riktat med de enheter som har hög sjukfrånvaro för att sjukfrånvaron ska minska.

2.5 Bedriver kommunen ett systematiskt arbete för att minimera sjukskrivningarna?

Vadstena kommun har tagit fram ett stöddokument gällande systematiskt arbetsmiljöarbete. I stöddokumentet sätts ramarna för kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Det är sedan upp till varje nämnd och enhet att anpassa arbetet efter sin arbetsplats.

Vid våra intervjuer ger alla intervjuade bilden av att enheterna arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det varierar mellan enheterna hur långt man har kommit med dokumentationen av sitt arbete. De intervjuade upplever att det i stort är upp till respektive enhetschef att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs. Det finns ingen övergripande kontrollfunktion som säkerställer att alla moment i det systematiska miljöarbetet genomförs i enlighet med den plan som finns.

Tidigare år har det hänt att dokumentationen av den årliga uppföljningen har efterfrågats centralt och enheterna då har fått skicka in denna. Uppföljningen har inte efterfrågats för 2015.

För att säkerställa att relevanta kunskaper gällande Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns hos chefer har chefer inbjudits till en utbildning i ämnet under våren.

lakttagelser

- Central uppföljning av att årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs inte
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet är sårbart vid chefsbyte.

Rekommendation

- Vi rekommenderar att en central uppföljning genomförs av att alla enheter har genomfört sin årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2.6 Bedriver kommunstyrelsen och nämnderna ett förbyggande arbete för att undvika sjukskrivningarna?

Som en del av det hälsofrämjande arbetet erbjuder Vadstena kommun samtliga anställda att välja mellan ett friskvårdsbidrag om 50 % av aktivitetens kostnad upp till 1 000 kronor per år alternativt att gratis gå och simma i kommunens simhall. För att öka personalens motivation att genomföra sin friskvårdsaktivitet krävs en personlig ekonomisk insats vilket förklarar att kommunen valt att endast ersätta 50 % av aktiviteternas kostnader via friskvårdsbidrag.

För en framgångsrik rehabiliteringsprocess anser Vadstena kommun att det är viktigt att påbörja rehabilitering tidigt. Tidig rehabilitering innebär att arbeta i förebyggande syfte, innan medarbetaren har blivit sjukskriven. Kommunstyrelsen antog 2013-12-04 riktlinjer för effektiv rehabilitering.

Under intervjuerna framkom flertalet gånger vikten av att fånga upp medarbetare tidigt som är i riskzonen för att undvika sjukskrivningar vilket är i enlighet med tidig rehabilitering. I dokumentet stödmaterial för effektiv rehabilitering anges hur Vadstena kommun som arbetsgivare ska agera när en arbetstagare behöver rehabilitering. I dokumentet fastslås att kommunen ska arbeta med förebyggande arbete och tidig rehabilitering för att tidigt fånga upp arbetstagare som riskerar att hamna i längre sjukskrivningar. Bland annat anges att rehabiliteringsbehov ska utredas om en medarbetare har mer än sex sjukfrånvarotillfällen under en tolv månaders period.

Vid våra intervjuer framkommer att tidigare har HR avdelningen hjälpt enheterna med att löpande ta fram statistik över vilka medarbetare som har många sjukfrånvarotillfällen. Genom att HR avdelningen har tagit fram statistik för antalet sjukfrånvarotillfällen har enhetscheferna fått bra möjlighet att följa upp dessa individer. I och med att HR-avdelningens resurser nu har

minskat har de inte längre möjligheten att serva med denna information. Vid intervjuerna har framkommit att flera enheter ser detta som en försämring i arbetsmiljöarbetet då denna support varit värdefull då det gett dem möjlighet att se dessa medarbetare i ett tidigt skede. Andra enheter menar att det inte spelar någon roll att uppföljningen blivit lidande då de vet varför deras medarbetare har många sjukfrånvarotillfällen.

lakttagelse

- Enheterna önskar mer stöd från HR för att få hjälp att fånga upp medarbetare med återkommande korttidsfrånvaro.

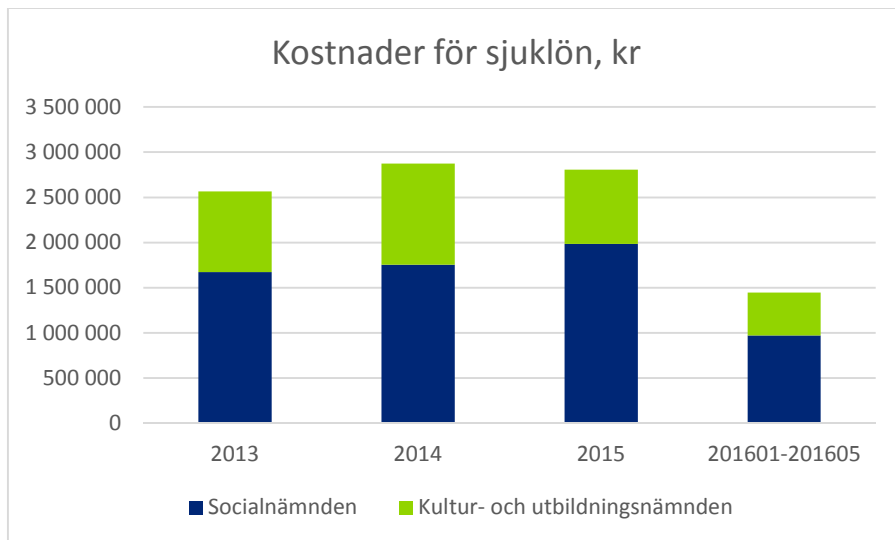
Rekommendation

- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att HR funktionen är ett stöd i enheternas arbete att förebygga sjukfrånvaro.

2.7 Vilka kostnader medför sjukskrivningarna?

Kommunen har genom ett samarbete mellan HR avdelning och ekonomiavdelningen gjort försök att ta fram siffror på vad sjukskrivningarna kostade men lyckades inte hitta något bra system för att ta fram dessa kostnader. I samband med personalneddragningar på HR avdelningen har detta arbete inte prioriterats varför det inte är ett nyckeltal som kommunen själva använder i sin uppföljning.

Nedan framgår de kostnader kommunen haft för sjuklön exklusive skatter och avgifter (PO pålägg om 38,33%).



(Källa Vadstena kommun)

Utöver kostnaderna som framgår av diagrammen ovan har kommunen även ökade kostnader relaterat till sjukskrivningar i form av kostnader för rekrytering av vikarier, kvalificerad övertid för befintlig personal och konsultkostnader i de fall kommunen väljer att ta in externa konsulter för att klara av bemanningen.

lakttagelse

Vadstena kommun gör ingen löpande uppföljning av vad sjukskrivningarna kostar.

Rekommendation

Vi rekommenderar nämnderna att löpande följa upp kostnader för sjukskrivningar.

Deloitte är ett av Sveriges ledande revisions- och konsultföretag med 1 100 medarbetare på ett trettiotal orter över hela landet. Med Deloitte avses Deloitte AB och dess dotterbolag. Deloitte är det svenska bolaget inom Deloitte Touche Tohmatsu. För mer information, besök www.deloitte.se.

Deloitte Touche Tohmatsu är ett av världens ledande nätverk av tjänsteföretag. Med 165 000 medarbetare i över 140 länder levererar medlemsföretagen tjänster till drygt hälften av världens största företag och även till stora nationella företag, offentliga verksamheter och tillväxtföretag. Förutom ett heltäckande internationellt servicenät erbjuder medlemsföretagen gedigna branschkunskaper och ett omfattande tjänsteutbud oavsett var klienten bedriver sin verksamhet. Deloitte Touche Tohmatsu är en schweizisk juridisk person (Verein). Varken Deloitte Touche Tohmatsu eller dess nationella medlemsföretag ansvarar för varandras rättshandlingar oavsett dess karaktär. Varje nationellt medlemsföretag utgör en separat och oberoende juridisk person, verksam under firma "Deloitte", "Deloitte & Touche", "Deloitte Touche Tohmatsu" eller därmed relaterade firmor. Tjänsterna beskrivna häri tillhandahålls av respektive nationella medlemsföretag och inte av Deloitte Touche Tohmatsu i dess form av schweizisk juridisk person (Verein). Av bland annat regulatoriska skäl tillhandahålls inte samtliga tjänster beskrivna häri av samtliga nationella medlemsföretag. För mer information, besök www.deloitte.com.

A member firm of Deloitte Touche Tohmatsu.

© 2016 Deloitte AB.