

Åsa Nilsson
Yrkesrevisor
044-309 32 53
asa.v.nilsson@skane.se

Datum 2017-05-18
Dnr 1700171

1 (3)

Regionstyrelsen
Hälsa- och sjukvårdsnämnden
Sjukvårdsnämnd SUS
Sjukvårdsnämnd Sund
Sjukvårdsnämnd Kryh
Servicenämnden
Personalnämnden

Granskning av Sjukfrånvaron (rapport nr 3 - 2017)

Revisorerna har granskat sjukfrånvaron i Region Skåne. TJP Analys och Utveckling AB har biträtt i granskningsarbetet och upprättat bifogad rapport. Kontaktperson från revisorskollegiet har varit Anders Arenhag med Åsa Nilsson som projektledare från revisionskontoret.

Granskningens syfte har varit att ge revisorerna ett underlag för att bedöma hur Region Skåne arbetar med sjukfrånvaron. Granskningen har omfattat en kartläggning samt analys av statistik på nedbruten nivå över kostnader och andra direkta orsaker till och effekter av sjukfrånvaron. Av kartläggningen framgår sjukfrånvarons fördelning på kort- och långtidsfrånvaro, kön, ålder, förvaltning, etc.

Granskningen ska även bedöma om Region Skånes arbete med att komma tillrätta med sjukfrånvaron bedrivs på ett ändamålsenligt och effektivt sätt samt omfatta jämförelser inom organisationen samt med andra sjukvårdshuvudmän.

Den sammanfattande bedömningen är att Region Skånes arbete med att komma tillrätta med sjukfrånvaron i huvudsak bedrivs på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Enligt konsulterna från TJP stöds denna slutsats av såväl intervjuer som dokumentanalys, analys av statistik och jämförelser med andra sjukvårdshuvudmän, främst Västra Götalandsregionen (VGR) och Stockholms läns landsting (SLL). Enligt rapporten tyder mycket på att det regionala arbetet nu kan gå in i en fördjupad fas där fokus förskjuts mer mot utveckling och stöd för att ytterligare höja kvalitén på arbetet.

Av rapporten framgår att ansvar och befogenheter när det gäller arbetet med sjukfrånvaro är oklart för många intervjuade och även bland ledande förtroendemän och tjänstemän. Detta gäller särskilt verksamhetsansvariga nämnders roll.

Det kan även konstateras att verksamheternas följsamhet till beslutade handlingsplaner är god. Denna bedömning gäller såväl regionövergripande nivå som de granskade nämnderna.

Vidare konstateras att de granskade nämnderna arbetar med att följa upp och analysera resultat. Analyserna sker genom HR funktionen och i samverkan med verksamhetsansvariga chefer. Enligt rapporten kan mer göras för att utveckla analyserna som underlag för att förbättra åtgärdernas kvalitet och deras effektivitet. Kopplingen mellan förändringar i sjukfrånvaro och vidtagna åtgärder kan behöva tydliggöras.

I rapporten konstateras också att återrapporteringen gällande sjukfrånvaron är god och följer en gemensam struktur och gemensamma processer. Sjukfrånvaron rapporteras till koncernnivå i delårsrapporter och årsredovisning/verksamhetsberättelse. Det systematiska arbetsmiljöarbetet återrapporteras i årsredovisningen/verksamhetsberättelse och åtgärder vidtas efter organisationsspecifika förutsättningar och analys. Det utvecklingsskede som man nu är i innebär att processer och strukturer är etablerade och kan ge utrymme för att mer fokusera på kvalitet i åtgärdsarbetet och utveckling av åtgärder med effektiva resultat. Sambandet mellan specifika åtgärder och effekter är dock ännu svårt att härleda i många fall.

Vidare görs bedömningen att vissa faktorer sticker ut bland faktorer som anges för verksamheter med hög sjukfrånvaro. Bland dessa märks; svagt ledarskap, brister i organisation, hög belastning under lång tid, osäkerhet och otydlighet i krav och mål samt bristande möjligheter till delaktighet. I rapporten konstateras också att de allmänna förändringarna i sjukfrånvaron i Region Skåne i första hand är relaterade till nationella trender. Dessa trender är främst kopplade till faktorer som förändringar i attityder och värderingar, arbetsmarknadens utveckling och utformningen av välfärdsförmåner och ökad förekomst av psykiska diagnoser.

Avslutningsvis konstateras att Region Skåne och granskade nämnder arbetar på ett aktivt, planmässigt, strukturerat och systematiskt sätt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. System, processer och rutiner samt uppföljning har byggts upp och fungerar väl. Uppföljningar visar att arbetet fungerar väl och förbättras successivt.

Granskningen har bland annat identifierat följande **förbättringsområden**:

1. Tydliggöra nämndernas ansvar, roller och befogenheter när det gäller arbete med att minska sjukfrånvaron.
2. Höja kvalitén på åtgärderna för att minska sjukfrånvaron och att säkerställa att åtgärderna har effekt på sjukfrånvaron.

3. Uppföljning av åtgärder och effekter - för säkrare underlag gällande inriktning mot åtgärder som ger effekter i avsedda fall.

Revisorerna emotser svar på rapporten och särskilt områdena ovan. Vilka åtgärder planeras för att uppnå dessa förbättringar, och hur ser tidplanen ut för detta? Regionstyrelsen och respektive nämnd uppmanas att svara utifrån sina perspektiv och uppdrag.

Vi emotser svar senast 2017-10-10.

För revisorskollegiet

Lars-Erik Lövdén
Ordförande

Johan Rasmusson
Revisionsdirektör