

Kommunrevisorerna granskar

UMEÅ KOMMUN
PERSONALNÄMNDEN

Grundläggande granskning 2019



1. Inledning och bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisorerna ska årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionsred. Enligt kommunallagen (12. kap 1 §) är revisionens uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts ändamålsenligt
- Verksamheten ur ekonomisk synvinkel sköts tillfredsställande
- Räkenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av såväl en grundläggande granskning som av ett antal fördjupade granskningar. Den grundläggande granskningen är den löpande granskning som varje år genomförs avseende styrelse och nämnder, och består av tre delar:

- granskning av delårsrapport och årsredovisning
- granskning av måluppfyllelse
- granskning av intern styrning och kontroll

Den grundläggande granskningen är till sin karaktär en fortlöpande insamling av fakta och iakttagelser. Granskningen ska ge underlag för att bedöma styrelsens och nämndernas styrning, uppföljning och kontroll, säkerhet i redovisningssystem och rutiner samt måluppfyllelse, för att kunna uttala sig i ansvarsfrågan. Den grundläggande granskningen kommer att fortgå fram till revisionens slutliga bedömningar i revisionsberättelsen rörande 2019.

2. Syfte

Det övergripande syftet med den grundläggande granskningen är att utgöra en grund till revisorernas bedömning om styrelse och nämnder har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning, och kontroll av verksamheten.

2.1 Avgränsningar

Den grundläggande granskningen avser år 2019. Den del av den grundläggande granskningen som avser delårsbokslut och årsbokslut redovisas i särskilda granskningsrapporter. I de bedömningar som görs i denna rapport har endast de resultat och de prognoser som redovisas i samband med nämndens delårsrapport (T2) beaktats. För en samlad bedömning av årets resultat, se revisionsberättelse och revisionsredogörelse för 2019.

2.2 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens slutsatser och bedömningar. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagen
- Budget och uppdragsplaner 2019
- Nämndernas reglementen

2.3 Ansvarig nämnd

Iakttagelserna i denna rapport avser personalnämnden.

Genomförande

Dialogmöten har genomförts med respektive nämnd med syfte att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. Detta för att säkerställa att de lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

I årets grundläggande granskning har presidiet i styrelse och nämnder skriftligt besvarat generella och nämndspecifika frågor samt ett bedömningsformulär. De svar som lämnats har använts som underlag till de dialoger som genomförts med respektive presidium under juni 2019. Vid presidiedialogerna gavs revisorerna även möjlighet att ställa kompletterande frågor.

Motsvarande underlag har även använts vid de träffar som genomförts under hösten med nämnder och styrelse. Syftet med dessa dialogmöten har varit att ge samtliga ledamöter möjlighet att yttra sig och föra en diskussion kring de svar som lämnats av respektive presidium.

För att få en helhetsbild av styrelsens/nämndens arbete, har de underlag som upprättats (formulär och anteckningar från dialoger) kompletterats med insamling, genomgång och analys av relevanta styr- och uppföljningsdokument.

Utöver detta har en enkät skickats ut till samtliga ordinarie ledamöter i Umeå kommuns nämnder. I enkäten ombads ledamöterna besvara frågor avseende styrelsens/nämndens ekonomi, interna kontroll och målstyrning. Revisorerna har valt att inte redovisa enkätresultaten i rapporterna från den grundläggande granskningen, eftersom svarsfrekvensen för respektive nämnd varierade kraftigt.

Den grundläggande granskningen baseras på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser. Den ger också underlag att under året uppdatera revisorernas riskanalys. Den grundläggande granskningen pågår under hela granskningsåret. Den information som inhämtats i samband med den grundläggande granskningen beaktas även vid revisorernas riskanalys inför kommande år.

Rapporten har skickats för faktakontroll till nämndens presidium.

2.4 Begreppsförklaringar

Nedan följer en förklaring av de begrepp som revisorerna använder vid sin bedömning:

- Bristfällig – Omedelbara förstärkningar krävs
- Tillräcklig – Behov av förstärkningar föreligger
- Ändamålsenlig – God följsamhet inom området
- Tillfredsställande – Mycket god följsamhet inom området

Det är också dessa begrepp som nämnderna har gjort sin bedömning/självskattning utifrån vid besvarandet av bedömningsformuläret.

3. Bedömningsformulär

3.1 Intern kontroll

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till följande lagkrav, samt åtaganden enligt reglementen och styrande dokument:

Åtagande	Krav enligt	Nämndens bedömning av följsamheten	Hänvisning till underlag och exempel som styrker bedömning
2.1.1 Nämnden ska se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Riktlinjer för intern styrning och kontroll	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Personalnämnden har enbart budget för arvoden till ledamöter och sammanträden. Inga kostnader i övrigt. Budget fastställdes våren 2019 genom ombudgetering från KS.
2.1.1.1 Har nämnden varit aktiva i genomförandet av en riskanalys, inkl. värdering och vägledning i hantering av riskerna?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2018-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	
2.1.1.2 Har nämnden fastställt såväl riskanalys som internkontrollplan?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2018-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	
2.1.1.3 Har nämnden erhållit och godkänt uppföljning av internkontrollplanen?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2018-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	
2.1.1.4 Har nämnden gjort en värdering om den interna kontrollen är ändamålsenlig och tillräcklig?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2018-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	För att kunna svara ja på denna fråga krävs att det finns underlag som styrker bedömningen

Åtagande	Krav enligt	Nämndens bedömning av följsamheten	Hänvisning till underlag och exempel som styrker bedömning
2.1.1.5 Har nämnden tillsett att kommunstyrelsen tagit del av nämndens uppföljning av internkontrollplanen?	Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2018-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	
2.1.2 Nämnden ska årligen planera och genomföra kontroller så att attestreglementet följs.	Attestreglemente	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	
2.1.2.1 Har nämnden vidtagit några åtgärder för att stärka attestrutinerna utifrån dialoger och genomförda granskningar 2018?		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	Ej relevant.

lakttagelser

Personalnämnden har inte bedrivit ett strukturerat riskanalyserarbete eller antagit en internkontrollplan för 2019. Vid dialogmötet med nämnden diskuterades de risker som finns inom personalnämndens ansvarsområde. Bland annat nämns gränsdragningen mellan personalnämnden och kommunstyrelsen beträffande personalfrågor.

Av nämndens tertialrapportering per april framgår att personalnämnden bildades inför mandatperioden 2019-2022. Under årets första månader har nämnden utbildats i olika arbetsgivarfrågor (arbetsrätt och lönebildning exempelvis).

Bedömning

Vi bedömer att nämnden har en bristfällig struktur för intern kontroll avseende verksamhet och den ekonomiska redovisningen. Nämnden har inte beslutat om en riskanalys, där nämnden identifierat risker för nämndens verksamhet och ekonomi. Av kommunens riktlinjer för intern styrning och kontroll (reviderad av fullmäktige 2011-09-26, § 153) framgår att en riskanalys ska göras och dokumenteras i syfte att identifiera omständigheter som utgör risk för att inte uppfylla de krav som ställs på verksamheten. Nämnden har inte fattat beslut om en internkontrollplan för 2019. Med riskanalys avses det underlag som ligger till grund för nämndens riskbeskrivning i internkontrollplanen. Underlaget ska innehålla samtliga identifierade risker för nämndens verksamhet och ekonomi, inklusive värdering av dessa. Detta innebär att befintlig struktur för intern kontroll behöver förstärkas.

3.2 Målstyrning

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till följande lagkrav, samt åtaganden kopplade till ett urval av fullmäktiges mål:

Åtagande	Krav enligt	Nämndens bedömning av följsamheten	Hänvisning till underlag och exempel som styrker bedömning
2.2.1 Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt, samt de bestämmelser i lagar och författningar som verksamheten omfattas av.	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Utbildning av nämndens ledamöter är påbörjad.
2.2.1.1 Har nämnden säkerställt att samtliga av fullmäktiges mål som berör nämnden beaktas i uppdragsplanen?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	Uppdragsplan Inre kvalitet med beslut om resultatmått.
2.2.1.2 Har nämnden under året tagit aktiva beslut om åtgärder för att uppnå måluppfyllelse?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	Beslut om lönekartläggning, policy för diskriminering, hantering av kfs personalpolitiska uppdrag.
2.2.2 Nämnden ansvarar för att det egna verksamhetsområdet kontinuerligt följs upp och utvärderas.	Reglemente för Umeå kommun styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Nämnden har ingen verksamhet.
2.2.3 Nämnden har ansvar att verka för att samråd sker med brukare av nämndens tjänster	Kommunallagen (2017:725) 8 kap. 3 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input type="checkbox"/> Ändamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Ej relevant. Nämnden har inga brukare.
2.2.4 Nämnden ska verka för att samverkan sker mellan nämnder för att gemensamt nå kommunens övergripande mål	Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input checked="" type="checkbox"/> Ändamålsenlig	flera av nämndens ledamöter är ordf/ledamöter i andra nämnder

Åtagande	Krav enligt	Nämndens bedömning av följsamheten	Hänvisning till underlag och exempel som styrker bedömning
		<input type="checkbox"/> Tillfredsställande	vilket stryker samverkan
2.2.4.1 Upplever nämnden att samverkan med andra nämnder och andra kommunala aktörer fungerar väl?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	

lakttagelser

Nämnden har inte fastställt en uppdragsplan för 2019.

Av fullmäktiges budgetdokument för 2019 (Planeringsförutsättningar, budget och investeringar) framgår mål och uppdrag till det tidigare personalutskottet (organiserat som ett utskott under kommunstyrelsen). Några mål till personalnämnden framgår inte.

I den uppdragsplan som finns för Personalnämnden för perioden 2019-2022, kommenteras fullmäktiges mål och uppdrag inom det personalpolitiska området. Då nämnden inte fattat beslut att fastställa uppdragsplanen för 2019, är det dock oklart om denna gäller för nämnden.

Av nämndens verksamhetsuppföljningar framgår att nämnden på ett tydligt sätt följer fullmäktiges personalpolitiska mål. Detta genom att:

- Tertialvis följa personalfrågor under "Inre kvalitet" med redovisning på nämndsnivå
- Tertialvis följa personalredovisning med stöd av resultatmått utifrån fullmäktiges övergripande målvärden

Bedömning

Vi bedömer att nämndens målstyrning är bristfällig. Nämnden har inte formellt antagit en uppdragsplan för nämndens verksamhet, där det framgår hur nämnden förhåller sig till fullmäktiges mål. Nämnden genomför kontinuerlig uppföljning av resultatmått kopplade till fullmäktiges mål.

3.3 Ekonomi

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till följande lagkrav samt åtaganden som fullmäktige ålagt enligt reglemente:

Åtagande	Krav enligt	Nämndens bedömning av följsamheten	Hänvisning till underlag och exempel som styrker bedömning
2.3.1 Nämnden ska ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet.	Kommunallagen (2017:725) 11 kap. 5 §	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig <input type="checkbox"/> Ändamålsenlig	Budgeten avser enbart arvoden för ledamöter och sammanträden

Åtagande	Krav enligt	Nämndens bedömning av följsamheten	Hänvisning till underlag och exempel som styrker bedömning
		X Tillfredsställande	
2.3.1.1 Har nämnden anpassat verksamheten utifrån de förutsättningar som anges i budget?		X Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	Ej relevant
2.3.1.2 Får nämnden tillräckliga underlag avseende ekonomi och verksamhetens utveckling för att kunna göra de prioriteringar och vidta de åtgärder som krävs för att nå en ekonomi i balans?		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	Ej relevant
2.3.1.3 Prognostiserar nämnden att nå en ekonomi i balans för året?		X Ja <input type="checkbox"/> Nej	
2.3.1.4 Om nämnden prognostiserar ett underskott - har nämnden under året tagit aktiva beslut om åtgärder för att nå en ekonomi i balans?		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Delvis	
2.3.2 Nämnden ska rapportera till fullmäktige om hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under året.	Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input type="checkbox"/> Bristfällig <input type="checkbox"/> Tillräcklig xÅndamålsenlig <input type="checkbox"/> Tillfredsställande	Sedvanlig rapportering

lakttagelser

Av nämndens tertialuppföljning framgår att nämndens resultat under första tertialet uppgick till -255 tkr. Vid tertial 2 var nämndens avvikelser -192 tkr, och årsprognosen för helåret var +150 tkr.

Av nämndens verksamhetsuppföljning för 2019 framgår ett utfall på 226 tkr, vilket förklaras av lägre nämndsarvoden än budgeterat.

Bedömning

Utifrån vad som framkommit av denna översiktliga granskning bedömer vi att nämndens interna ekonomistyrning är tillräcklig. Med anledning av att den grundläggande granskningen är översiktlig görs bedömningen med begränsad säkerhet.

4 Generella frågeställningar till samtliga nämnder

På vilket sätt arbetar nämnden med det övergripande målet om jämställdhet?

Personalnämnden svarar för arbetsgivarperspektivet när det gäller jämställdhet. Personalnämnden har följt upp Jämställdhetsplan 2015 – 2018 vid nämndens sammanträde i mars 2019. Nämnden har även fullgjort lagstiftarens krav på årlig lönekartläggning och har glädjande kunnat konstatera att i Umeå kommun är kvinnors andel av männens löner 100,2%. Det är ett resultat av ett långsiktigt och systematiskt arbete, vilket nämnden fick information om i februari 2019.

Utgångspunkten för det fortsatta jämställdhetsarbetet är Diskrimineringslagens krav på jämställda arbetsvillkor och anställningsförhållanden, möjligheten att förena arbete och familjeliv samt årliga lönekartläggningar. Diskrimineringslagen kräver aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Plan för lika rättigheter och möjligheter ska beslutas om under 2019. Det pågår även ett arbete med att ta fram en jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder under 2019.

På vilket sätt har nämnden integrerat och utvärderat kommunens prioriterade folkhälsomål i den egna strategiska planeringen?

Nämnden har enligt skriftligt svar inte haft möjlighet att integrera eller utvärdera kommunens folkhälsomål. Detta eftersom nämnden fokuserat på andra områden i uppstarten under 2019.

Av de nationella målen är Hälsa i arbetslivet högst relevant för Umeå kommun som arbetsgivare. Av de mål som Umeå kommun har prioriterat så bidrar arbetsgivaren till:

- Mål 1 Delaktighet och inflytande – genom vårt samverkansavtal med facken där regelbundna arbetsplatsträffar är en grund
- Mål2 Ekonomisk trygghet – personalutskottet antog i dec 2017 plan för heltid som är en grundläggande förutsättning för att trygga försörjningen och framtida pension. Heltid är infört i vård och omsorg.
- Mål 9 Ökad fysisk aktivitet – anställda i Umeå kommun ges möjlighet till en friskvårdsförmån som är mycket uppskattad och nyttjas av 45% av alla anställda. Under våren har kommunen erbjudit anställda att hyra en förmånscykel med bruttolöneavdrag.
- Mål 11 Minskat bruk av tobak och alkohol – Kommunen är sedan länge en rökfri arbetsplats och det finns en tydlig riktlinje för alkohol och droger på arbetsplatsen

Vid dialogen framkommer att nämnden arbetar med att följa dessa mål. Vidare har ett arbete kring heltidsinförandet pågått inom personalnämndens verksamheter. Hittills är det enligt nämnden inte möjligt att se minskning av sjuktal, vilket var ett av syftena med heltidsinförandet.

På vilket sätt arbetar nämnden för att på sikt kunna leva upp till fullmäktiges mål om att de möjligheter som den digitala transformationen innebär ska vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling?

I den övergripande kompetensförsörjningsplanen som personalutskottet beslutade fanns ett mycket konkret mål att alla anställda skulle ha en e-postadress. Det är nu åtgärdat och ger en grundförutsättning för kommunikation mellan bl.a. chef och medarbetare. Planen ska utvärderas under 2019 och en ny plan ska tas fram där digitaliseringens möjligheter kommer vara en viktig

förutsättning för att klara kompetensförsörjningen. Nämnden och stadsledningskontoret samverkar med Umeåregionens kommuner, Arbetsförmedlingen m fl när det gäller digitalisering och kompetensförsörjning. Vid dialogen beskriver nämnden att behov kring digitalisering kommer identifieras och bedrivs i verksamheterna, och inte utifrån personalnämndens perspektiv.

På vilket sätt arbetar nämnden för att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt? Nämnden följer kontinuerligt hur arbetet med kompetensförsörjning fortlöper. Till hösten planeras strategidagar om kompetensförsörjning, hälsa och digitalisering. Enligt den kvalitetsstandard som finns är kompetensförsörjning en process att fortlöpande säkerställa organisationens kompetens på kort och lång sikt. Arbetet ska vara en naturlig del av verksamheten på samtliga nivåer i organisationen.

Vilka är nämndens utmaningar på kort och lång sikt?

Kompetensförsörjningen och den höga sjukfrånvaron är de stora utmaningarna för personalnämnden. Personalnämndens perspektiv på frågan är övergripande och långsiktiga. Nämnden resonerar kring möjligheterna att arbeta effektivare, digitalt och med andra arbetsätt i kommunens verksamheter.

Ytterligare utmaningar som beskrivs är närvarande ledarskap och kontinuitet i chefsförsörjningen, då mycket av närvarande ledarskap är viktigt. Ledarskapet ska skapa förutsättningar för att medarbetarna ska kunna göra goda resultat. Nämnden följer upp resultatmätt och har målsättningar för hur många medarbetare en ledare ska ansvara för.

5 Nämndspecifika frågor

Attraktiv arbetsgivare - Hur definierar nämnden attraktiv arbetsgivare?

Det finns ingen särskild definition antagen av personalnämnden.

Den gällande definitionen bland arbetsgivare är att arbetsgivaren ska ha förmåga och processer för att:

- Attrahera
- Rekrytera
- Introducera
- Utveckla
- Behålla
- Avveckla

Vilka kriterier har ställts upp för när kommunen anses vara en attraktiv arbetsgivare?

Resultatmätt som anger mått på Inre kvalitet. Följs upp nämndvis och följs av personalnämnden på aggregerad nivå, samt lämnas till fullmäktige.

Vilka åtgärder vidtas för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare? Fokusera på vad nämnden har gjort hittills under året och planerar att göra under resterande del av 2019.

28 maj ansvarade nämnden för Arbetsmiljöverkets besök och information till förtroendevalda i regioner och kommuner samt tjänstemannaledningen.

Utifrån fullmäktiges beslut om en ny fördelning av arbetsmiljöuppgifter ges nu utbildning till samtliga nämnder där personalnämnden har en samordnande roll utifrån reglementet.

Personalnämnden är ny för denna mandatperiod och utbildning sker nu till nämndens ledamöter i olika strategiska arbetsgivarfrågor. Flera av nämndens ledamöter är ordförande eller vice ordförande i personalintensiva nämnder.

På vilket sätt arbetar nämnden för att attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser?

PN ansvar för uppföljning av fullmäktiges personalpolitiska mål.

Nämnde ska bistå nämnderna i deras arbete och svara för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och policy för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering enligt reglementet för PN.

Hur arbetarkommunen med att identifiera och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

Nämnden antog i jan 2019 handlingsplan för diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier utifrån rekommendationer från DO. I handlingsplanen tydliggörs ansvar och rutiner för att motverka och åtgärda diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier. Fullmäktige har därefter beslutat om policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier maj 2019.

Utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö 2015: 4 OSA ska arbetsgivaren undersöka och hantera frågor om diskriminering.

Hur hanteras sjukfrånvaron? Vilka åtgärder vidtas?

Umeå kommun har långtgående ansvar utifrån Arbetsmiljölagen krav att bedriva ett tydligt anpassnings och rehabiliteringsarbete. Det finns tydliga processer för hur rehabiliteringsprocessen ska gå till och ett systemstöd för att dokumentera rehabiliteringsprocessen.

Umeå kommun är arbetsmiljöcertifierad. Sjukfrånvaron följs upp kontinuerligt genom att chefen får signaler när korttidsfrånvaro uppstår och när sjukfrånvaro överstiger 14 dagar. Personalkonsulter från personalfunktionen bistår cheferna i deras rehabiliteringsansvar och gör månadsvisa uppföljningar. Statistik över sjukfrånvaron presenteras per månad och tertial. Fullmäktige har gett i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att öka hälsan och sänka sjukfrånvaron utifrån den partsöverenskommelse som träffats på central nivå. Planen är beslutad av personalutskottet. Äldreomsorgen som har den högsta sjukfrånvaron har genom stadsdirektören och personaldirektörens initiativ ansökt om att få del av Sunt Arbetslivs resursteam. Ansökan är beviljad och ett resursteam ger nu verksamheten stöd i att minska sjukfrånvaron.

Personalnämnden har antagit en plan för att möjliggöra att deltidssjukskrivna kan återgå i full sysselsättning, i maj 2019, vilket getts som uppdrag från fullmäktige.

Aktiviteter för att minska sjukfrånvaron pågår kontinuerligt och flera av dem finns redovisade i nämndernas tertialrapporter.