



Kommunstyrelsen

## Projekt Hållbart arbetsliv - Redovisning av uppdrag

Kommunstyrelsen har gett i uppdrag till kommunledningskontoret att till kommunstyrelsens junisammanträde återkomma med en redovisning av hur resurser inom förvaltningens HR-enhet ska kunna användas i projektet Hållbart arbetsliv då sökt finansiering avlogs av såväl Samordningsförbundet som Vinnova.

Med projektet Hållbart Arbetsliv vill HR-enheten hitta nya vägar mot god hälsa och en friskare arbetsplats. I form av fyra utvalda pilotenheter i kommunen ska etablerade och nya metoder prövas för att skapa rätt förutsättningar för minskade sjuktal. Vid sidan om arbetet i de fyra piloterna, kommer projektet att fokusera på att stärka samverkan i rehabiliteringsprocessen. Målet är att främja en snabbare återgång till arbete. Bristfälligt hanterade ärenden är mycket kostsamma och destruktiva för såväl drabbade som ansvariga chefer. Projektet kommer att utreda nya vägar och metoder för rehabiliteringsarbetet. I detta ingår utbildning och stöd till cheferna inom Timrå kommun så att man tidigt kan identifiera signaler och riskfaktorer för sjukskrivning.

### Intern organisation 2018 juni – december i projekt Hållbart Arbetsliv

Namn	Specialistområde	Omfattning
Carina Brunnström *	Rehabilitering, Chefsutbildning, Outplacement, Hälsfaktorer, Grupputveckling, Samarbete mellan olika instanser inom sjukvårdskedjan.	100 %
Ewa Brentel	Organisationsutveckling, Ledarskapsutveckling, Verksamhetsutveckling, Förändringsledning	20 %
Annika Bergvall	Lönebildning, Arbetsrätt, Beteendevetenskap, Personal och Arbetsliv	20 %
Magnus Gustafsson	Juridik, Förhandling, Arbetsrätt, Beteendevetenskap, Personal och Arbetsliv	20 %
Jeanette Saure	Kompetensutveckling, Arbetsrätt, Beteendevetenskap, Personal och Arbetsliv	20 %
Pernilla Andersson	Lönekartläggning, Pension, Rekrytering, Personal och Arbetsliv, Arbetsrätt	20 %

\*Carina Brunnström kommer med gemensamma ansträngningar inom organisationen att finansieras inom nuvarande budgetram 2018. De 400 000 kronorna från oförutsedda kommer därmed INTE att nyttjas. Det innebär att dessa medel istället kan bidra till kravet på återhållsamhet för att nå kommunens budgeterade resultat 2018.



Vi kommer under hösten att försöka skapa bra förutsättningar för ett långsiktigt projekt i syfte att minska antalet sjukdagar. Höstens arbete kommer att inriktas mot att;

- korta rehabiliteringsprocessen
- utbilda chefer för att tidigt kunna identifiera ohälsfaktorer och riskfaktorer för sjukskrivning.
- ge cheferna rätt verktyg och stöd i pågående sjukprocesser
- utveckla samverkan mellan Timrå kommun, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Landstinget Västernorrland, Premicare primärvård och Previa företagshälsovård.
- söka stöd från Samordningsförbundet i september inför 2019 med en rehabiliteringsinriktning mot dem som står längst från arbetsmarknaden.

Att bemanna upp projektet med egna resurser 2018 kommer att innebära ett proportionerligt minskat HR-stöd till verksamheten i sin nuvarande form.

För att nå målen med färre sjukdagar och minskade kostnader krävs ett långsiktigt arbete på 3 – 5 år. Det krävs också en organisation och bemanning med erfarenhet och kunskap inom området.

### Alternativ 1 Planerad intern organisation på HR 2019

HR enheten	Befattning	Omfattning i projekt Hållbart Arbetsliv
Ewa Brentel	Chef	20 %
Annika Bergvall	HR-strateg	20 %
Magnus Gustafsson	HR-strateg	20 %
*Carina Brunnström	HR-strateg	100 %
Jeanette Saure	HR-specialist	20 %
Pernilla Andersson	Teamledare lön	
Katarina Bouvin	Lönekonsult	
Britt-Marie Åkerdahl	Lönekonsult	
Rekrytering	Lönekonsult	efter Marie Åslin
#Maria Edlund	Löneadministratör extra resurs	

\* Förslaget är att Carina Brunnström går in som fast anställd från 2019. Lönen kommer att bekostas med 25 procent av Timråbo. Carina Brunnströms tjänst ersätter en planerad extra tjänst på lönefunktionen. För att stödja upp lönefunktionen går istället Pernilla Andersson in som Teamledare. Övriga på HR kommer att i stor utsträckning ta över Pernilla Anderssons nuvarande arbetsuppgifter. Det kommer att innebära ett proportionerligt minskat HR-stöd till verksamheten i sin nuvarande form.

# Förslaget är att Maria Edlund utgör en extra resurs på lönefunktionen under 2019 för att klara uppgraderingen till nytt lönesystem.

För att driva ett framgångsrikt projekt med effektiv resurshantering krävs ett externt expertstöd. Den upphandlingen som gjordes under vintern 2018, vann Esam. De har 30 års erfarenhet av att genomföra den här typen av förändringar i organisationer. Tänkt konsult och projektledare är Ulf Lindberg, teknologie doktor i arbetsvetenskap och med gedigen meritlista inom området. Kostnaden för en konsultresurs måste budgeteras 2019. Vi avser dock att fortsätta försöka hitta möjligheter till extern delfinansiering av projektet. Närmast kommer vi att försöka ansöka om stöd hos AFA.



**Alternativ 2 Intern organisation om projektet måste försöka drivas utan särskild kompetens eller extra resurser 2019**

Ewa Brentel	Chef	20 %
Annika Bergvall	HR-strateg	50 %
Magnus Gustafsson	HR-strateg	50 %
Jeanette Saure	HR-specialist	100 %
Pernilla Andersson	Teamledare lön	
Katarina Bouvin	Lönekonsult	
Britt-Marie Åkerdahl	Lönekonsult	
Rekrytering	Lönekonsult	efter Marie Åslin

Att bemanna upp projektet med egna resurser 2019 kommer att innebära ett proportionerligt minskat HR-stöd till verksamheten i sin nuvarande form. Vi kommer att behöva ta bort ett efterfrågat HR-område som bland annat innefattar kompetensutveckling, chefsdagar, aspirantprogram och basutbildning för chefer och medarbetare. Till det tillkommer svårigheten att klara en uppgradering till ny plattform för HR-systemen och med den en utebliven effektivisering i verksamheten. Möjligheten till att driva ett framgångsrikt projekt minskar på grund av bristande resurser och brist på specialistkompetens inom området. Förväntad besparingspotential minskar alternativt förskjuts framåt i tiden.

**Möjligheten för projektet Hållbart Arbetsliv att minska kostnaderna i verksamheten**

Kommunfullmäktige har gett i uppdrag till samtliga nämnder att effektivisera sin verksamhet genom verksamhetsutveckling och digitalisering motsvarande 1 % av budgetomslutningen inför budgetberedningen 2019. Tanken är att projektet Hållbart Arbetsliv 2019 ska kunna bidra till de besparingar som krävs.

Utifrån en bemanning motsvarande förutsättningarna i Alternativ 1 görs följande beräkningsmodell:

Timrå kommun hade 2017 en sjukfrånvaro på 7,4 procent. De faktiska kostnaderna för Timrå kommuns sjuktal uppskattas därmed till 70 miljoner kronor per år. Frånvarokostnaden per dag motsvaras av följande beräkning med utgångspunkt från en medellön på 28 000 kronor per månad.

	Dag 1	Dag 2 - 14	Dag 15 - 90	Dag 91 - 180
Per timme	87 kr	286 kr	50 kr	31 kr
Per dag	689 kr	2290 kr	397 kr	241 kr
För ersättare	1429 kr	1429 kr	1429 kr	1429 kr
Summa:	2204 kr	4005 kr	1876 kr	1700 kr

Men genom Timrå kommuns sätt att redovisa utgifterna för sjukfrånvaron idag, kan vi inte följa upp de faktiska kostnaderna. Vi budgeterar inte med sjukfrånvarokostnader i form av sociala avgifter, semesterkostnader samt sjuklön, och följer inte heller upp denna kostnad. Det är därmed svårt att utgå från den reella kostnadsbilden för sjukskrivningar på ca: 73 mkr. Vi föreslår därför att vi utgår endast från de kostnader som kan följas upp och där en

Handläggare  
Andreaz StrömgrenDatum  
2018-05-25Diarienummer  
KS/2018:119

direkt effektivisering med minskade sjuktal som effekt blir synlig i befintligt redovisningssystem som en kostnadsminskning. Vi kan endast följa upp de *tillkommande* frånvarokostnader som uppstår när vi ersätter en frånvarande medarbetare med en vikarie. Den kostnaden uppskattas till 38 miljoner per år.

Målet är att under 2019 minska sjukfrånvaron med 5 procent. Möjligheten att överträffa målet är dock god, och åtgärderna i sig siktar på en effekt på ca: 10 %. En minskning motsvarande 5 procent skulle innebära en sjukfrånvaro 2019 på 6,9 procent.. Det skulle innebära 1,9 miljoner, med utgångspunkt i tillkommande kostnader för vikarier m.m. på 38 mkr, i minskade kostnader 2019. Av dessa behöver 1 miljon avsättas till projektkostnad 2019, det vill säga att den avsätts för att säkerställa den kompetens och arbetskraft som behövs för att arbeta med åtgärder för att minska sjuktalerna i projektets presenterade pilotprojekt.

För att säkerställa att det verkligen blir en hemtagning av besparingen ska budgetramarna för personalkostnader minska med sammanlagt 1,9 mkr för berörda nämnder – Barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden.

Förslaget kommer att läggas in som en aktivitet för effektivisering i kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2019, med en kostnad på 1 mkr men med en förväntad effektivisering på 1,9 mkr, vilket innebär en direkt kostnadsminskning på 0,9 mkr. Faller projektet väl ut kan utvecklad metod i pilotprojektet spridas till övriga arbetsplatser. Tanken är att börja med de arbetsplatser där behovet är störst och effekten av åtgärderna därmed påverkar sjuktalerna mest.