

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelseförvaltningen

Kod: 1.1.1.2

Ann-Christine Blomberg

Dnr: KS/2025:00314

Yttrande revisionsskrivelse - Granskning av arbetet med hälsofrämjande insatser

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till kommunstyrelsen:

1. Kommunstyrelsen godkänner yttrandet och anser revisionsskrivelse "Granskning av arbetet med hälsofrämjande insatser" besvarad.
2. Kommunstyrelsen uppdrar åt kommunstyrelseförvaltningen och berörda nämnder att beakta revisorernas rekommendationer i det fortsatta arbetet.

Sammanfattning av ärendet

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun genomfört en granskning av det hälsofrämjande arbetet. Syftet är att granska om kommunstyrelsen bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete inom kommunens arbetsplatser. Granskningen skulle besvara följande revisionsfrågor (revisorernas bedömning i parentes):

1. Finns mål och riktlinjer utformade för det hälsofrämjande arbetet? (**Ja**)
2. Genomförs fortlöpande utbildningar kring det hälsofrämjande arbetet (bl.a. avseende friskfaktorer) på arbetsplatserna? (**Delvis**)
3. Har chefer tillräckliga förutsättningar för att kunna arbeta med arbetsmiljöfrågor exempelvis hälsofrämjande åtgärder (hälsofrämjande ledarskap)? (**Delvis**)
4. Sker det ett kontinuerligt utbyte av erfarenheter där goda exempel gällande det hälsofrämjande arbetet delas mellan förvaltningarna? (**Delvis**)
5. Sker fortlöpande uppföljning av det hälsofrämjande arbetet inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet? (**Ja**)
6. Fattas vid behov beslut om åtgärder? (**Ja**)

Utifrån genomförd granskning är revisorernas samlade bedömning att kommunstyrelsen *inte helt* bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete inom kommunens arbetsplatser.

PwC har utifrån granskningsresultatet lämnat tre rekommendationer till kommunstyrelsen. Kommunstyrelseförvaltningen anser att revisorernas rekommendationer är relevanta. Genom ett långsiktigt och strategiskt arbete med att stärka friskfaktorer och chefers organisatoriska förutsättningar omhändertas dessa rekommendationer. Att högsta ledningen har en uttalad ambition att satsa på friskfaktorer och chefers förutsättningar är avgörande för att arbetet ska bli genomfört och få önskad effekt.

Ärendet

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun genomfört en granskning av det hälsofrämjande arbetet. Syftet är att granska om kommunstyrelsen bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete inom kommunens arbetsplatser.

Definition

Revisorerna har använt följande definition av hälsofrämjande arbete:

“Med hälsofrämjande arbete avser vi alla de åtgärder som görs för att skapa sunda arbetsplatser och minska sjukfrånvaron i syfte att medarbetare och chefer ska trivas och må bra. I sammanhanget kan nämnas den forskning som "Suntarbetsliv" (vilket är ett samverkansorgan mellan fackliga- och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona) presenterat där man beskriver olika så kallade friskfaktorer, dvs. tillstånd som gör att man mår bra och presterar på arbetet. Dessa friskfaktorer är:

- *Tidiga insatser och arbetsanpassning*
- *Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen*
- *Kompetensutveckling hela arbetslivet*
- *Prioritering av arbetsuppgifter*
- *Kommunikation och återkoppling*
- *Delaktighet och inflytande*
- *Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap*
- *Rättvis och transparent organisation.”*

Revisionsfrågorna

Granskningen skulle besvara följande revisionsfrågor (revisorernas bedömning i parentes):

1. Finns mål och riktlinjer utformade för det hälsofrämjande arbetet? (**Ja**)

2. Genomförs fortlöpande utbildningar kring det hälsofrämjande arbetet (bl.a. avseende friskfaktorer) på arbetsplatserna? (*Delvis*)
3. Har chefer tillräckliga förutsättningar för att kunna arbeta med arbetsmiljöfrågor exempelvis hälsofrämjande åtgärder (hälsofrämjande ledarskap)? (*Delvis*)
4. Sker det ett kontinuerligt utbyte av erfarenheter där goda exempel gällande det hälsofrämjande arbetet delas mellan förvaltningarna? (*Delvis*)
5. Sker fortlöpande uppföljning av det hälsofrämjande arbetet inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet? (*Ja*)
6. Fattas vid behov beslut om åtgärder? (*Ja*)

Utifrån genomförd granskning är revisorernas samlade bedömning att kommunstyrelsen *inte helt* bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete inom kommunens arbetsplatser.

Revisorernas rekommendationer

Utifrån granskningsresultatet lämnas följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Att se över utbudet av utbildningar för det hälsofrämjande arbetet och i synnerhet för medarbetare samt att information sprids över vilka utbildningar som finns tillgängliga vilket exempelvis kan ske i samband med arbetsplatsträffar och liknande möten.
- Att åtgärder vidtas för att säkerställa att chefer har ett rimligt antal underställda medarbetare utifrån verksamhetens omfattning och lokalisering. Detta för att skapa förutsättningar för chefer att i högre grad vara nära sina medarbetare och därigenom skapa möjligheter för att bland annat kunna fokusera på det hälsofrämjande (förebyggande) arbetet.
- Att även chefernas arbetsmiljö särskilt uppmärksammas i samband med det hälsofrämjande arbetet och att även chefer betraktas som medarbetare i detta avseende.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Kommunstyrelseförvaltningen delar revisorernas bedömning av vikten av att hälsofrämjande- och förebyggande insatser bedrivs för att minska sjukfrånvaron samt säkerställa en god arbetsmiljö.

Rekommendation: Att se över utbudet av utbildningar för det hälsofrämjande arbetet och i synnerhet för medarbetare samt att information sprids över vilka utbildningar som finns tillgängliga vilket exempelvis kan ske i samband med arbetsplatsträffar och liknande möten.

Kommunstyrelseförvaltningen delar revisorernas bedömning att det finns anledning att se över utbudet av utbildningar som har koppling till hälsofrämjande arbete. I sammanhanget bör det beaktas att begreppet hälsofrämjande är väldigt brett, och det framgår inte närmare av revisorernas bedömning vilka utbildningar för det hälsofrämjande arbetet som avses.

Sedan ett antal år används Suntarbetarbetslivs arbetsmiljöutbildning där chef och skyddsombud går tillsammans. De centrala parterna är överens om att Suntarbetarbetslivs arbetsmiljöutbildningar ska användas. Utbildningen ger chefer och skyddsombud en gemensam bas i sitt arbete för friska arbetsplatser. De får under utbildningen verktyg och metoder att använda på arbetsplatserna, i syfte att involvera medarbetarna och öka kunskapen om det förebyggande och det hälsofrämjandet arbetet.

Under 2025/2026 sker upphandling och införande av en s.k. lärplattform, LMS, vilket i större utsträckning möjliggör webbaserade utbildningar. Därigenom ökar möjligheten att erbjuda utbildningar till många fler medarbetare. Utbudet kommer då att ses över, men som exempel ges möjlighet till riktade utbildningsinsatser utifrån valda delar av arbetsmiljöutbildningen samt det material som Suntarbetsliv tagit fram för arbetet med att stärka friskfaktorer.

Rekommendation: Att åtgärder vidtas för att säkerställa att chefer har ett rimligt antal underställda medarbetare utifrån verksamhetens omfattning och lokalisering. Detta för att skapa förutsättningar för chefer att i högre grad vara nära sina medarbetare och därigenom skapa möjligheter för att bland annat kunna fokusera på det hälsofrämjande (förebyggande) arbetet.

Kommunstyrelseförvaltningen delar revisorernas bedömning att ett stort antal underställda medarbetare försvårar förutsättningarna för att kunna bedriva ett hälsofrämjande arbete.

Kommunfullmäktige beslutade 2018-12-18 i Mål och budget 2019 med flerårsplan 2020–2022 att införa ett riktvärde där första linjens chefer ansvarar för omkring 30 medarbetare (KS/2018:192). HR-avdelningen har därefter tolkat och kommunicerat att dessa ”omkring 30” ska definieras som max 34 medarbetare. Definition av medarbetare:

- Tillsvidareanställda eller visstidsanställda med månadslön (de som arbetat en period om tre månader eller längre)
- Sjukskrivna (som arbetat under senaste året)
- Föräldralediga (som arbetat under senaste året)

- Tjänstlediga (som arbetat under senaste året)

Notera att timvikarier, s.k. särskild visstidsanställning, i detta sammanhang inte ingår i definitionen.

Den senaste uppföljningen visade att totalt 37 chefer i kommunen hade fler än 34 medarbetare, vilket framgår av berörda nämnders verksamhetsberättelser för 2024.

Kommunstyrelseförvaltningen genomförde 2023 en förstudie avseende chefers organisatoriska förutsättningar med rekommendationer för fortsatt arbete (KS/2024:00334 Chefers organisatoriska förutsättningar i Botkyrka kommun – en förstudie med nulägesbeskrivning och rekommendationer). Bakgrunden till förstudien var att kommunen under flera år haft hög chefsomsättning samt att det i olika undersökningar framkommit behov av ett stärkt fokus på chefernas arbetsvillkor.

En av förstudiens rekommendationer, utifrån analysen, är ett förnyat fokus på antal medarbetare per chef. Förstudien konstaterade att det behövs uppföljning av beslutet om kommunfullmäktiges beslut om riktvärdet om 30 medarbetare och en förnyad dialog kring både efterlevnad samt effekter/konsekvenser av beslutet och möjlig utveckling framåt.

Kommunens ledningsgrupp, KLG, har tagit del av förstudien om chefers organisatoriska förutsättningar och dess rekommendationer för att förbättra chefers arbetsvillkor. Den strategiska HR-ledningen arbetar nu vidare med förstudiens rekommendationer.

Förstudien med nulägesbeskrivning samt rekommendationer redovisades i Personal- och upphandlingsberedningen 2024-05-23 (KS/2024:00012).

Rekommendation: Att även chefernas arbetsmiljö särskilt uppmärksammas i samband med det hälsofrämjande arbetet och att även chefer betraktas som medarbetare i detta avseende.

Kommunstyrelseförvaltningen delar revisorernas bedömning att chefernas egen arbetsmiljö är viktig.

Slutsatser och analys i ovan nämnda förstudie (KS/2024:00334 Chefers organisatoriska förutsättningar i Botkyrka kommun – en förstudie med nulägesbeskrivning och rekommendationer) visar att chefer i Botkyrka kommun i mångt och mycket brottas med samma utmaningar som i andra kommuner; upplevd hög arbetsbelastning och bristande återhämtning, behov av utökat stöd till chefer och samordning mellan stödprocesser, stort antal medarbetare per chef, bristande systematik i chefsintroduktion, behov av fler forum för dialog mellan chefer, samt behov av ökad tydlighet avseende beslutsprocesser. Rekommendationerna utifrån förstudien syftar till att förbättra chefers arbetsmiljö.

De centrala parterna, fack och arbetsgivare, har tecknat en avsiktsförklaring¹ om att arbeta med friskfaktorer. Avsiktsförklaringen innehåller även satsning på chefers förutsättningar, vilket är samstämmigt med rekommendationerna i kommunens egen förstudie. Parterna har inlett ett särskilt arbete i syfte att stärka arbetsmiljöarbetet kring chefers förutsättningar och har nyligen inlett en dialog med Suntarbetsliv om att genomföra initiativet.

Sveriges kommuner och regioners (SKR) beredning för kompetensförsörjning (förtroendevalda) har tagit fram en kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning med en "Action plan"², ett stöd för förtroendevalda, med målet att främja utvecklingen inom tre delområden på kompetensutmaningen – varav arbete med friskfaktorer är en. Målet med Action plan är att styra verksamheten mot rätt prioriteringar.

Kommunstyrelseförvaltningen anser att ett långsiktigt och strategiskt fokus på friskfaktorer och chefers förutsättningar är viktiga delar för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Det stöd som tas fram av parterna tillsammans med Suntarbetsliv samt det stöd förtroendevalda kan få genom Action plan ger kommunen vägledning i arbetet. Att högsta ledningen har en uttalad ambition att satsa på friskfaktorer och chefers förutsättningar är avgörande för att arbetet ska bli genomfört och få önskad effekt.

Barnkonsekvensanalys

Barns och ungas rättigheter påverkas inte av beslutet.

Ekonomiska konsekvenser

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser nu, men insatser kan medföra kostnader och ekonomisk vinning på sikt.

Underlag för beslut

- Tjänsteutlåtande 2025-05-12 – Yttrande revisionsskrivelse: granskning av arbetet med hälsofrämjande insatser.
- Revisionsrapport, mars 2025 – Den goda arbetsgivaren – arbetet med hälsofrämjande insatser

¹ Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden:
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier/arbetamedfriskfaktorer.79788.html>

² Kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning, Action plan:
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/actionplan.85015.html>

Fastställd av

HR-direktör Lotta Mannerstråle

Tf Kommundirektör Charlotte Lagerkvist

Skickas till

Mottagare.