

## § 171

# Svar på uppföljande granskning: Den goda arbetsgivaren – arbetet med hälsofrämjande insatser

Diarienummer: KSF-2025-227

026

## Beslut

Kommunstyrelsen beslutar att lämna svar till de förtroendevalda revisorerna på den uppföljande granskningen enligt bilagan *Svar till revisionen – Hälsofrämjande insatser*.

## Sammanfattning

PwC genomförde under 2024, på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna, en granskning av kommunens hälsofrämjande arbete. Granskningen visade att kommunen behövde utveckla styrning, uppföljning och samordning inom området.

Kommunen lämnade den 3 februari 2025 ett första svar till revisorerna (KSF-2024-320), där pågående och planerade åtgärder redovisades. Revisionen har därefter begärt en uppföljning av vilka konkreta insatser som har genomförts och vilka resultat som kan utläsas i verksamheterna.

Det uppföljande svaret, som nu överlämnas, beskriver utvecklingen under året, genomförda aktiviteter inom respektive förvaltning samt det fortsatta arbetet med att stärka det hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet.

## Beredning

Ärendet har beretts i kommunstyrelsens arbetsutskott den 27 oktober 2025. Arbetsutskottet föreslog att kommunstyrelsen fattar beslut i enlighet med förvaltningens förslag.

## Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskotts protokoll 2025-10-27, § 182

Missiv från de förtroendevalda revisorerna 2025-09-12

Tjänsteutlåtande 2025-10-13

Bilaga - Svar till revisionen – Hälsofrämjande insatser

Granskningsrapport, "Den goda arbetsgivaren – arbetet med hälsofrämjande insatser" december 2024

Barn- och utbildningsnämndens protokoll 2025-02-25, § 25

Socialnämndens protokoll 2025-02-26, § 18

Kommunstyrelsens protokoll 2025-03-03, § 20

## Föredragande

Ärendet föredrogs av Emelie Romland, kansli- och HR chef.

## Beslutsgång

Ordförande Johan Björkman (M) finner att det finns ett förslag till beslut, arbetsutskottets förslag. Ordförande frågar om kommunstyrelsen kan besluta enligt arbetsutskottets förslag och finner att kommunstyrelsen bifaller det.

## Protokollsbilaga

Bilaga: Svar till revisionen – Hälsofrämjande insatser

## Beslutet skickas till

De förtroendevalda revisorerna

Emelie Romland, kansli- och HR chef

HR funktionen

## Svar till revisionen – Hälsofrämjande insatser.

### Sammanfattning

Kommunen har under året tagit flera steg för att stärka det hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet. Arbetet med att införa Suntarbetslivs friskfaktor arbete har påbörjats och fler verksamheter arbetar nu med konkreta insatser utifrån dessa. Chefernas förutsättningar har förbättrats bland annat genom organisatoriska åtgärder som Chef i beredskap samt genom kompetenssatsningar inom ledarskap och arbetsmiljö. Kommunstyrelsen och nämnderna fortsätter att följa upp frisktal, sjuktal och åtgärder, och erfarenhetsutbytet mellan förvaltningar har utvecklats genom chefsdagar, förvaltningsöverskridande chefsgrupper så kallade basgrupper och strategmöten. Återkopplingen till verksamheterna har stärkts, särskilt inom socialförvaltningen som genomfört flera konkreta utbildningar och projekt som Vilja. Efter flera år av samverkan inom HR med Tranemo har det tagits beslut att avsluta samverkan. Kommunstyrelseförvaltningen har under sommaren och hösten påbörjat uppbyggnaden av en ny HR-funktion. Samlat sett har arbetet tagit viktiga steg framåt och väntas bli mer heltäckande och lättare att följa upp i rapporteringen under 2026.

Från svaret till revisionen i mars tills idag är det svårt att se ett resultat i frisktalerna vilka är det vi önskar. Sista delårsrapporten var den 30 augusti och många av de insatser som redovisas i dokumentet har precis påbörjats. Samtliga nämnder följer noggrant utvecklingen.

### Svar på revisionens rekommendationer

1. Att mål formuleras för det förebyggande hälsofrämjande arbetet som sedan löpande följs upp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet

#### Samlad bedömning

Kommunen har påbörjat en översyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att tydligare integrera det hälsofrämjande perspektivet. I samband med att HR-samverkan med Tranemo kommun avslutades den 30 september 2025 har en ny HR-organisation byggts upp, vilket förväntas stärka det fortsatta arbetet. Arbetet är pågående och planeras att integreras i mål- och resultatrapporteringen från och med 2026.



### **Genomförda åtgärder:**

#### **Kommunövergripande Kommunstyrelseförvaltningen (KSF)**

- Övergripande mål för arbetsmiljöarbetet finns i kommunens arbetsmiljöpolicy.
- Kommunen har under våren 2025 beslutat att avsluta HR-samverkan med Tranemo kommun.
- Ny HR-funktion har etablerats och samverkan avslutades 2025-09-30.
- En översyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet har inletts.
- Det hälsofrämjande arbetet planeras att integreras i målrapporteringen under 2026.

## **2. Att utbildningar riktade till medarbetare och chefer gällande det hälsofrämjande arbetet tas fram**

### **Samlad bedömning**

Arbetet med utbildningar har påverkats av omorganisationen av HR och av ny personal, vilket gjort att kommunövergripande satsningar ännu inte hunnit starta då det sätt som var planerat. Däremot har frågan hållits levande genom föreläsning från Suntarbetsliv, dialoger om friskfaktorer på chefsdagar och stöd från HR-strategier. Socialförvaltningen har genomfört utbildningsinsatser inom bland annat projekt Vilja och systemteoretiskt förhållningssätt.

### **Genomförda åtgärder:**

#### **Kommunövergripande Kommunstyrelseförvaltningen (KSF)**

Då perioden har präglats av omorganisationen och anställning av ny personal så har inga nya utbildningar ännu tagits fram av kommunstyrelseförvaltningen.

- Suntarbetsliv har varit och föreläst på en av våra gemensamma chefsdagar.
- Flera har kommit igång med arbetet med friskfaktorer.
- Frågan kommer lyftas igen på nästkommande chefsdag för att uppmana chefer att inleda arbetet med friskfaktorer.
- HR-strategier har varit behjälpliga i uppstarten av friskfaktorsarbetet.

#### **Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF)**

- Arbetet med Suntarbetslivs Friskfaktorlabb har påbörjats.

- Rutin tillsammans med HR har inte kunnat tas fram till följd av HR-omorganisationen.
- Resultat från Friskfaktorlabb följs upp på samtliga nivåer.

#### **Socialförvaltningen (SOF)**

- Genom ESF-projektet Vilja har chefer utbildats i ACT och JobMatch Talent, främst inom äldreomsorgen. Medarbetarnas respons har varit positiv; de känner sig stärkta och uppskattar satsningen.
- Har fortsatt utbildning i systemteoretiskt förhållningssätt för chefer och strategiska ledare. Planen är att bredda utbildningen till alla medarbetare, men uppstarten har skjutits till 2026 på grund av brist på utbildare och personalförändringar.
- Projekt Vilja har utvärderats externt och gett delvis goda resultat men ännu inte de minskade sjuktal som förväntats. Projektet har gjorts om under hösten med större delaktighet från enhetschefer och framtagande av handlingsplaner.

### **3. Att åtgärder vidtas för att förbättra chefers förutsättningar att kunna arbeta med arbetsmiljö- och hälsofrämjande frågor riktat till medarbetare, inklusive chefers egen arbetsmiljö**

#### **Samlad bedömning**

Arbetet för att förbättra chefers förutsättningar har förstärkts, särskilt inom socialförvaltningen där nya stödstrukturer och kompetenshöjande satsningar har införts. Kommunstyrelseförvaltningen har påbörjat framtagning av nytt stödmaterial och utveckling av information för chefer, men arbetet har fördröjts av organisationsförändringar.

#### **Genomförda åtgärder**

##### **Kommunövergripande Kommunstyrelseförvaltningen (KSF):**

- Material för att kunna arbeta med friskfaktorer på APT har påbörjats men inte färdigställt arbetet fortsätter under 2026.
- Stödet och informationen på medarbetarwebben om hälsofrämjande arbete är påbörjat och kommer att utvecklas under 2026.

**Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF):**

- Arbetet med Friskfaktorlabb har genomförts i ledningsgruppen samt på enhetsnivå och i stab.

**Socialförvaltningen (SOF):**

- Har infört Chef i beredskap (CiB) för att förbättra chefers arbetsmiljö och möjliggöra återhämtning. Systemet fungerar bra och följs upp var sjätte månad, hittills med låg belastning för cheferna under beredskap.
- Har genomfört kompetenssatsningar för chefer, bl.a. inom hälsofrämjande ledarskap, ekonomi, bemanningsplanering och systemiskt förhållningssätt.
- Har infört gemensamma chefsmöten efter sommaren 2025 med syfte att frigöra tid, underlätta samverkan och minska mötesbelastningen.

#### **4. Att åtgärder vidtas för att utveckla erfarenhetsutbytet mellan förvaltningarna vad gäller det hälsofrämjande arbetet där goda exempel kan delas**

**Samlad bedömning**

Erfarenhetsutbytet har stärkts genom att basgrupper (förvaltningsöverskridande chefsgrupper) setts över och gjorts mer ändamålsenliga samt genom strategmöten mellan chefsdagar. Målet med basgrupperna är att det ska fungera kompetensutvecklade genom kollegialt lärande. Socialförvaltningen har bidragit med erfarenheter från sitt pågående hälsofrämjande arbete, bland annat projekt Vilja och friskfaktorsatsningar.

**Genomförda åtgärder**

**Kommunövergripande Kommunstyrelseförvaltningen (KSF):**

- Basgrupperna har setts över och grupper som inte fungerade har justerats i sin sammansättning.
- Strategmöten hålls mellan chefsdagar för att fånga behov och signaler från grupperna och kunna identifiera gemensamma behov av stöd eller utbildning.
- Flera grupper fungerar väl och delar erfarenheter och goda arbetssätt.
- Vissa grupper behöver fortsatt stöd för utveckling.

## 5. Att kommunstyrelsen och nämnderna löpande tar del av uppföljningar av det hälsofrämjande arbetet samt vid behov fattar beslut om åtgärder

### **Samlad bedömning**

Det hälsofrämjande arbetet rapporteras och följs upp regelbundet i nämnderna och i delårsrapportering genom statistik på frisktal och sjuktal samt redovisning av genomförda åtgärder.

### **Genomförda åtgärder**

#### **Kommunövergripande Kommunstyrelseförvaltningen (KSF):**

- Hälsofrämjande arbete följs upp i den ordinarie rapporteringen till kommunstyrelsen och använder frisktal och sjuktal som indikatorer.

## 6. Att återkopplingen till verksamheterna gällande det hälsofrämjande arbetet förstärks

### **Samlad bedömning**

Dialogen kring hälsofrämjande arbete har stärkts på flera nivåer i kommunen. HR har fördjupat samarbetet med chefer och det pågår mer aktivt samtal om friskfaktorer i organisationen än tidigare. Tidigare arbete med det systematiska arbetsmiljö arbetet som sker månadsvis fortsätter.

### **Genomförda åtgärder:**

#### **Kommunövergripande Kommunstyrelseförvaltningen (KSF)**

- Dialog mellan HR-funktion och chefer har stärkts.
- Friskfaktorsarbete pågår i alla förvaltningar och stöd ges i arbetet av HR-strateger.
- Fortsatta samtal om friskfaktorer på chefsdagar.

#### **Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF):**

- Friskfaktorarbetet sker på alla enhetsnivåer inom förvaltningen.
- Alla chefer har fortsatt kvalitets- och ekonomiuppföljning varje månad.

**Socialförvaltningen (SOF):**

- Har fortsatt månatliga kvalitets- och ekonomiuppföljningar där arbetsmiljöfrågor följs upp och dokumenteras i Hypergene.
- Har utvecklat uppföljningarna så att de blir mer relevanta och tydliga för cheferna, inklusive analysverkstäder som stöd inför rapportering.
- Chefer har uttryckt att uppföljningen blivit mer användbar, men förvaltningen ser fortsatt behov av att utveckla hur medarbetarna involveras i återkopplingen.

**Datum och tid** Måndag den 10 november klockan 14.00-16.55  
Kommunhuset, Svenljungasalen Norr  
Mötet ajourneras klockan 15.00-15.15, 16.15-16.32

---

**Beslutande**

**Ledamöter** Johan Björkman (M), ordförande  
Christer Wolgner (C)  
Fredrik Skott (KD)  
Jarl Bill (LPo)  
Patrik Harrysson (S), justerande  
Lisbeth Jakobsson (S)  
Dan Franzén (S)  
Christer Schönander (SD)  
Gerth Månsson (SD)

---

**Övriga närvarande**

**Ersättare** Kjell Persson (M)  
Per-Olof Ekelund (M)  
Owe Lundin (L)  
Kerstin Göss Lindh (S)  
Torsten Lindh (S)  
Lennart Martinsson (-)  
Ann Wallnedal (LPo)

**Tjänstepersoner** Öywind Thornander, nämndsekreterare  
Noel, praoelev årskurs 9, § 167-182  
Sebastian Nydén, kommunchef  
Kenneth Helin, redovisningsansvarig § 168  
Poa Pettersson, chef kost och lokalvård § 170  
Emelie Romland, kansli- och HR-chef § 171-173  
Anders Kjellberg, VA- och avfallschef § 174-175  
Pier Andersson, plan- och exploateringschef § 176-177  
Salman Chalhoub, ekonomichef, § 183-186

**Allmänhet** Öppet sammanträde § 167-190

**Plats och dag för justering** Digital justering den 11 november 2025  
**Paragrafer** § 167-190

---

**Underskrifter**

**Sekreterare** Protokollet signerat digitalt  
Öywind Thornander

**Ordförande** Protokollet signerat digitalt  
Johan Björkman

**Justerare** Protokollet signerat digitalt  
Patrik Harrysson

---

**Bevis om tillkännagivande av justerat protokoll**

Justeringen har tillkännagivits på kommunens anslagstavla.

Protokollet justerades                      2025-11-11, § 167–190

Tillkännagivandet publiceras            2025-11-11

Publiceringen av tillkännagivandet upphör            2025-12-03