

§ 20

Svar på revisionens granskning - Hälsofrämjande arbetet

Diarienummer: KSF-2024-320

026

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar att lämna svar på granskning till de förtroendevalda revisorerna enligt bilagan *Svar på granskning av det hälsofrämjande arbetet*.

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Svenljunga kommun genomfört en granskning av det hälsofrämjande arbetet. Granskningens syfte har varit att granska om kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete. Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och nämnderna ej bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete.

Granskningen har utgått från följande revisionsfrågor:

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

Beredning

Ärendet har beretts i kommunstyrelsens arbetsutskott den 17 februari 2025.

Arbetsutskottet föreslår att kommunstyrelsen fattar beslut i enlighet med arbetsutskottets förslag: Kommunstyrelsen beslutar att lämna svar på granskning

till de förtroendevalda revisorerna enligt bilagan Svar på granskning av det hälsofrämjande arbetet.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande, 2025-02-03.

Svar på granskning av det hälsofrämjande arbetet, 2025-02-03.

Missiv – Granskning av den goda arbetsgivaren – arbetet med hälsofrämjande insatser, 2024-12-17.

Granskningsrapport, 2024-12-17.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts protokoll 2025-02-17 § 24.

Föredragande

Ärendet föredrogs av Linda Ruergård, 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.

Svar på granskning av det hälsofrämjande arbetet

Bakgrund

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Svenljunga kommun genomfört en granskning av det hälsofrämjande arbetet. Granskningens syfte har varit att granska om kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete. Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och nämnderna ej bedriver ett ändamålsenligt hälsofrämjande arbete.

Revisionsfrågor

Granskningen har utgått från följande revisionsfrågor:

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

Rekommendationer

Utifrån iakttagelser och bedömningar lämnar PWC rekommendationer till kommunstyrelsen och socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden. Rekommendationerna anges nedan i sex olika punkter tillsammans med förvaltningarnas svar och förslag på åtgärder.



Att mål formuleras för det förebyggande hälsofrämjande arbetet som sedan löpande följs upp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi anser att de friskfaktorer som Sunt arbetsliv tagit fram utgör en god grund i detta arbete.

Svar från förvaltningen

Övergripande mål för arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljöpolicyn. I målarbetet inför 2026 kommer samtliga chefer uppmanas att ha minst en aktivitet i det ordinarie målarbetet inom området hälsofrämjande arbete. Det arbetssättet gör att det hälsofrämjande arbetet kommer att följas upp av både nämnd och löpande i verksamheterna vid månadsuppföljning. Aktiviteterna ska utgå från Sunt arbetslivs friskfaktorer.

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

Svar från förvaltningen

Ett utbildningspaket för det hälsofrämjande arbetet behöver tas fram.

- Friskfaktorer ska vara basen för det hälsofrämjande arbetet. Sunt arbetsliv bjuds in till chefsdag för inspirationsföreläsning och workshop med samtliga chefer i kommunen.
- Vid chefsdagen används pwc's rapport som fond för arbetet framåt. Vi behöver också beakta genomförd medarbetarenkätens resultat samt andra undersökningar som görs löpande i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att landa i rätt åtgärder för det förebyggande arbetsmiljöarbetet och insatser för det hälsofrämjande arbetet.
- Sjukskrivningstal behöver också finnas med som underlag för dialog under chefsdagen. Innehållet i workshopen blir förslagsvis erfarenhetsutbyte kring arbete med friskfaktorer samt inspiration från chefer som leder enheter med låg sjukfrånvaro för att ta tillvara goda exempel inom organisationen.

Svar från barn- och utbildningsförvaltningen

Förvaltningen genom sin internkontrollplan ska ta fram en rutin tillsammans med HR om hur förvaltningen ska arbeta med hälsofrämjande insatser och arbetsmiljö.

Svar från socialförvaltningen

Genomför systemteoriutbildningen och genomför utbildningsinsatser genom projekt Vilja. Socialförvaltningen har ett ESF-projekt Vilja via samordningsförbundet där vi fokuserar på pre-rehab, att komma in tidigt och i möjligaste mån förebygga sjukskrivningar. Initialt har alla chefer gått utbildning i ACT samt genomfört jobmatchtalent, i syfte att öka sin kunskap men även förstå vad detta kan ge för att motivera sina medarbetare att genomgå dessa vid behov. Vi har först fokuserat på äldreomsorgen då vi har högst sjukfrånvaro inom detta område i förvaltningen. ACT och jobmatchtalent genomförs inom alla arbetsgrupper inom äldreomsorgen och är pågående. Responsen från medarbetare är positiv och man känner sig generellt stärkta och uppskattar satsningen. Vi hoppas detta ska resultera i lägre sjukskrivningstal och förväntar oss kunna börja se effekter senare under våren 2025. Projektet kommer breddas inom förvaltningen och förhoppningsvis övriga förvaltningar inom kommunen. Arbetssättet är också tänkt att kunna användas på individnivå, även om vi börjat genomföra det på gruppnivå.

Socialförvaltningen har också en utbildning i systemteoretiskt förhållningssätt. Den har pågått under 6 års tid och alla inom områdena funktionsnedsättning och IFO, oavsett myndighetssidan eller verkställighet samt administration och chefer går denna utbildning. Under 2024 har även cheferna och strategiska ledare inom övriga förvaltningen gått utbildning och dessutom har alla chefer och strategiska ledare i förvaltningen gått en fördjupningsutbildning gällande systemteori. Här lägger vi nu också en plan för utbildning av förvaltningens alla medarbetare, fortlevnad och vidmakthållande av förhållningssättet. Förvaltningen har även skapat en vision som utgår ifrån ett systemteoretiskt tänk.

Det åligger chef med arbetsmiljöansvar att ta fram risk och friskfaktorer för den egna enheten utifrån medarbetarenkätens resultat.

Att åtgärder vidtas för att förbättra chefers förutsättningar att kunna arbeta med arbetsmiljö- och hälsofrämjande frågor riktat till medarbetare, bland annat vad gäller tillgång till stöd för cheferna. I detta sammanhang anser vi att det är viktigt att även uppmärksamma chefernas egen arbetsmiljö

Svar från förvaltningen

För att underlätta och skapa goda förutsättningar för cheferna samt för att skapa en systematik i det hälsofrämjande arbetet tas ett bildspel om friskfaktorer fram av

HR till stöd för cheferna för genomgång på APT och läggs in i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Stödet på medarbetarwebben om hälsofrämjande arbete behöver också utvecklas.

Svar från barn- och utbildningsförvaltningen

Att i ledningsgruppen arbeta strategiskt med hur vi stärker våra chefer. Det kommer ske genom erfarenhetsutbyte och med focus på suntsarbetslivs verktyg med stöd från HR-funktionen.

Svar från socialförvaltningen

Utveckla stödet från HR till cheferna i deras komplexa vardag. Förvaltningen har även infört chef i beredskap (CiB) för att förbättra chefers arbetsmiljö och kunna vara lediga under kvällar, helger och nätter under de veckor de ej är CiB. Varje chef är CiB en vecka i taget, torsdag till torsdag med en betald ledig dag på fredag efter de gått av.

Förvaltningen har även satsat på utbildningar och kompetensförstärkningar till chefer i syfte att ge dem mer verktyg i vardagen, ex hälsofrämjande ledarskap, ekonomikunskap, bemanningsplanering, systemiskt förhållningssätt etc. Våra två förvaltningschefer har möten med sina chefer varannan vecka och en gång i månaden har vi gemensamt chefmöte för förvaltningens alla chefer inkl utvecklingsledare som socialchef ansvarar för. I syfte att få gemensam information, ha gemensamma utbildningar, reflektera kring ledarskap gemensamt samt sprida goda exempel.

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

Svar från förvaltningen

Se ovan under punkt två om inspirationsföreläsning och erfarenhetsutbyte på chefsdag. Det finns redan idag sammansatta nätverksgrupper där samtliga chefer ingår i en erfarenhetsutbytesgrupp.

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

Svar från förvaltningen

Uppföljningar på nämndnivå blir en naturlig följd av att det hälsofrämjande arbetet framgent kommer att ingå i förvaltningens målarbete vilket följs upp vid månadsuppföljningarna.

Att återkopplingen till verksamheterna gällande det hälsofrämjande arbetet förstärks. Vi ser detta som en möjlighet att skapa ett lärande ute på arbetsplatserna samt kan bidra till att skapa ett större fokus på det hälsofrämjande arbetet.

Svar från förvaltningen:

Återkoppling till verksamheterna om det hälsofrämjande arbetet förstärks genom aktiviteterna som beskrivs ovan.

Svar från barn- och utbildningsförvaltningen

Utifrån redovisning och beslut i nämnd får cheferna i uppdrag att förmedla informationen och genomföra aktiviteter på APT. Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet via APT får personalen möjlighet att vara delaktig i det hälsofrämjande arbetet på sin arbetsplats

Svar från socialförvaltningen

Varje chef har en kvalitetsuppföljning varje månad. Den innefattar en egenkontrollplan som kan se olika ut, temaområden som ex brandskyddsarbete samt uppföljning av aktiviteter utifrån måluppfyllelse. Denna sker dokumenterat i vårt system Hypergene och utmynnar i en rapport som nämnden och cheferna får ta del av. Tanken är att cheferna använder sig av rapporten i informations- och diskussionssyfte på APT med sina medarbetare.

Datum och tid

Måndag den 3 mars 2025 klockan 14.10-18.00
Kommunhuset, Svenljungasalen Norr
Mötet ajourneras klockan 15.08-15.25 samt 16.50-17.10

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 (-)
Gerth Månsson (-)

Övriga närvarande

Ersättare

Kjell Persson (M)
Per-Olof Ekelund (M)
Owe Lundin (L)
Kerstin Göss Lindh (S)
Torsten Lindh (S)
Lennart Martinsson (SD)

Tjänstepersoner

Liselott Johansson, nämndsekreterare
Sebastian Nydén, kommunchef
Tommy Fock, barn- och utbildningschef § 21,22
Helena Lundgren, chef elevhälsan § 21
Pier Andersson, enhetschef § 29
Ulrika Nilsson, mark- och exploateringsingenjör § 25,26,27,28,35
Salman Chalhoub, ekonomichef § 31,32,33,34,35,36,37
Richard Obawole, § 31
Kenneth Helin, redovisningsansvarig § 33

Allmänhet

Öppet sammanträde § 19-43

**Plats och dag för justering
Paragrafer**

Digital justering den 4 mars 2025 klockan 13.00
§ 19-43

Underskrifter

Sekreterare

Protokollet signerat digitalt
Liselott Johansson

Ordförande

Protokollet signerat digitalt
Johan Björkman

Justerare

Protokollet signerat digitalt
Patrick Harrysson

Bevis om tillkännagivande av justerat protokoll

Justeringen har tillkännagivits på kommunens anslagstavla.

Protokollet justerades 2025-03-04, § 19–43

Tillkännagivandet publiceras 2025-03-04

Publiceringen av tillkännagivandet upphör 2025-03-26