



Kommunledningskontoret

Dnr KS 2025/064

Till Kommunstyrelsen

Granskning avseende styrning och ledning av hemarbete

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta kommunledningskontorets förslag till svar och överlämna det till kommunens revisorer.

Sammanfattning av ärendet

Deloitte har av de förtroendevalda revisorerna i Vaggeryds kommun fått i uppdrag att genomföra en granskning avseende styrning och ledning av hemarbete. Revisionsfrågan som ställts är: Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att hemarbete inom kommunala verksamheter bedrivs på ett effektivt, ändamålsenligt och hållbart sätt som gynnar medarbetare och kommuninvånare.

Revisorerna har i samband med granskning upprättat en rapport där revisorernas rekommendationer framgår. Nedan följer kommunledningskontorets syn rekommendationerna, samt vilka åtgärder som avses vidtas.

Ärende

Rekommendationer med kommunledningskontorets svar:

Rekommendation 1: Formella överenskommelser vid arbete på annan plats.

Kommunledningskontorets svar: Kommunledningskontoret instämmer i rekommendationen.

HR-enheten ges i uppdrag att utreda och ta ställning till skriftliga formella överenskommelser som tydliggör och reglerar tillfälligt arbete på annan plats.

Rekommendation 2: Politisk förankring

Kommunledningskontorets svar: Kommunledningskontoret instämmer delvis i rekommendationen. Nuvarande riktlinjer har förankrats och godkänts i kommunens personalutskott. HR-enheten får i uppdrag att se över riktlinjerna och säkerställa att de är i linje med relevant lagstiftning och kommunens mål. I samband med en eventuell revidering ska HR-enheten också säkerställa att ny politisk förankring sker.

Rekommendation 3: Kommunövergripande uppföljning och utvärdering

Kommunledningskontorets svar: Kommunledningskontoret instämmer inte i rekommendationen. Frågan hanteras redan genom befintliga arbetssätt där chefer leder och följer upp medarbetarnas arbete i enlighet med lagstiftning såsom till exempel AFS 2023:1 och 2023:2, värdegrund och ledarmodell. Verksamheten bedömer inte att särskilda arbetssätt behövs för arbete på annan plats. Ett nära ledarskap som tydliggör prioriteringar, följer upp



och ger stöd bedöms vara avgörande, oavsett var arbetet utförs. Därmed bedöms ingen särskild utvärdering av tillfälligt arbete på annan plats vara nödvändig. Uppföljning och utveckling av ledarskap och medarbetarskap sker inom ramen för ordinarie processer för verksamhetsuppföljning.

Rekommendation 4: Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommunledningskontorets svar: Kommunledningskontoret instämmer delvis i rekommendationen. Huvudregeln är att arbetet ska utföras på plats i kommunens lokaler. Arbete på annan plats ses som en möjlighet, inte ett krav, och kan ske efter överenskommelse mellan medarbetare och chef, förutsatt att arbetsuppgifterna tillåter det och att en god arbetsmiljö kan säkerställas. Detta sker i enlighet med bland annat AFS 2023:1 och 2023:2.

Rekommendation 5: Enhetlig och rättvis tillämpning

Kommunledningskontorets svar: Kommunledningskontoret instämmer inte i rekommendationen. Verksamhetens leverans av samhällsservice av god kvalitet är viktigast. Tillfälligt arbete på annan plats ska ses som en möjlighet, inte en rättighet och kan ske efter överenskommelse mellan medarbetare och chef, förutsatt att verksamhetens leverans av samhällsservice inte påverkas negativt. Möjligheterna till arbete på annan plats varierar därför med yrke och arbetsuppgift. En övergripande och enhetlig tillämpning är därför inte möjlig i en kommun.

Beslutet ska skickas till

HR-chef

Handläggare

Handläggare Anna Yström, HR-chef och ansvarig chef Annika Hedvall, Kommundirektör