



Kommunledningskontoret

Dnr KS 2025/064

Till Kommunstyrelsen

Granskning avseende styrning och ledning av hemarbete svar på begärd komplettering

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. Kommunledningskontoret har svarat på revisorernas rekommendationer och dessa har antagits av kommunstyrelsen. Revisorerna har, utifrån svaret inkommit med ytterligare rekommendationer. Nedan följer kommunledningskontorets syn de nya rekommendationerna, samt vilka åtgärder som avses vidtas.

Ärende

Rekommendationer med kommunledningskontorets svar:

Rekommendation 3 – Kommunövergripande uppföljning och utvärdering

Kommunstyrelsens svar: Kommunstyrelsen avvisar rekommendationen och menar att uppföljning sker inom ramen för befintliga strukturer, såsom ledarskapsmodell, verksamhetsuppföljning och tillämpliga föreskrifter.

Revisorernas bedömning: Svar saknar en koppling till de iakttagelser som granskningen tydligt visat, särskilt avseende bristen på systematisk uppföljning och analys av hur arbetsformen påverkar tillgänglighet, kvalitet, IT-säkerhet och arbetsmiljö. Det saknas även redovisning av hur effekter mäts över tid. Svaren bemöter inte denna brist.

Begärd komplettering: Revisorerna önskar besked om hur befintliga arbetssätt säkerställer systematisk uppföljning av tillfälligt arbete på annan plats samt huruvida det har övervägts att förstärka dessa inom ramen för existerande strukturer.

Kommunstyrelsens komplettering:



Arbetsgivaren kommer i enlighet med kommunstyrelsens svar på den första rekommendationen av revisorerna att utreda och ta ställning till skriftliga formella överenskommelser som tydliggör och reglerar tillfälligt arbete på annan plats. Här kommer tex IT-säkerhets- och arbetsmiljöaspekterna att formaliseras. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och analys av hur arbetsformen påverkar tillgänglighet, kvalitet och arbetsmiljö sker genom den individuella riskbedömning och den systematiska uppföljning som arbetsgivaren genomför, via den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet enl AFS 2023:1 § 14, via vår årliga uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön men främst genom den strukturerade dialog mellan chef och medarbetare som är ständigt pågående i enlighet med AFS 2023:2 kap. 1, §§ 1-2, kap. 2, §§ 6-7 inkl allmänna råd. Arbetsgivarens huvudregel är att arbete utförs på arbetsplatsen, men finns det förutsättningar, i form av arbetsuppgifter, förmåga och en god arbetsmiljö, får medarbetaren arbeta på annan plats efter överenskommelse med närmaste chef.

Rekommendation 4 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommunstyrelsens svar: Kommunstyrelsen instämmer delvis och hänvisar till gällande arbetsmiljöföreskrifter. Styrelsen anger att arbete på annan plats bygger på frivillighet och överenskommelse.

Revisorernas bedömning: Svar saknar tydlighet kring hur arbetsgivaren säkerställer att arbetsmiljölagens krav uppfylls vid arbete på annan plats. Granskningen visade brist på systematik, ojämlig tillgång till ergonomisk utrustning och otydlig ansvarsfördelning. Att bara hänvisa till lagstiftning utan att redogöra för hur den tillämpas i praktiken är inte tillräckligt. Begärd komplettering: Revisorerna önskar en förtydligad redovisning av hur säkerställs att arbetsmiljöansvaret faktiskt uppfylls i praktiken vid arbete på annan plats, hur säkerställs att riskbedömningar, utrustningsstöd och uppföljning sker likvärdigt.

Kommunstyrelsens komplettering:

Arbetsgivarens huvudregel är att arbete utförs på arbetsplatsen. Finns det förutsättningar, i form av arbetsuppgifter, förmåga och att medarbetaren har en god arbetsmiljö, får medarbetaren arbeta på annan plats efter överenskommelse med närmaste chef. En individuell riskbedömning genomförs i samband med att en individuell bedömning om förutsättningar görs. Denna är likvärdig utifrån Diskrimineringslagens krav. Arbetsgivaren kommer, utifrån första rekommendationen, i överenskommelsen, tydliggöra detta. Kan inte medarbetaren påvisa att arbetsmiljön på annan plats uppfyller en god arbetsmiljö, hänvisar arbetsgivaren till arbete på arbetsplatsen. Arbetsgivaren tillhandahåller inte medarbetaren arbetshjälpmedel på annan plats, utan detta förutsätts medarbetaren själv stå för. Undantag från detta var under pandemin då huvudregeln var att alla medarbetare arbetade från hemmet.

Att arbetsmiljöansvaret faktiskt uppfylls i praktiken vid arbete på annan plats, att riskbedömningar genomförs och uppföljning sker likvärdigt sker genom den systematiska uppföljning som arbetsgivaren genomför enligt AFS 2023:1 § 11. Dels via den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:1 § 14), via vår årliga uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön men främst via den strukturerade



dialog mellan chef och medarbetare som är ständigt pågående i enlighet med AFS 2023:2 kap. 1, §§ 1-2, kap. 2, §§ 6-7 inkl allmänna råd. Denna möjlighet skapar även förutsättningar att medarbetaren kan förena förvärvsarbete med föräldraskap i enlighet med Diskrimineringslagen kap. 3 § 5.

Rekommendation 5 – Enhetlig och rättvis tillämpning

Kommunstyrelsens svar: Kommunstyrelsen avvisar rekommendationen med hänvisning till att arbetsformen ska vara flexibel och att verksamhetsbehov varierar.

Revisorernas bedömning: Svar bemöter inte den centrala frågan om upplevd orättvisa och bristande transparens. Granskningen visar att medarbetare upplever stor otydlighet och orättvisa i tillgång till arbetsformen. Att sträva efter enhetliga principer, tydlig kommunikation och transparens är möjligt – även om fullständig likabehandling inte är realistisk.

Begärd komplettering: Revisorerna önskar besked om hur kommunen säkerställer att tillämpningen är transparent, begriplig och rättvis, även om en exakt likabehandling inte är möjlig, bland annat hur arbetar kommunen med att skapa tydliga och rättvisa tillämpnings principer samt vilket konkret stöd finns/erbjuds till chefer för att fatta likvärdiga beslut?

Kommunstyrelsens komplettering:

Arbetsgivare är tydlig med, på samma sätt som revisorerna, att alla medarbetare inte har samma förutsättningar och att total likabehandling därmed inte är möjlig. Detta utifrån kommunens uppdrag med varierande arbetsuppgifter, arbetssituationer och förutsättningar. Det har inte heller till arbetsgivaren inkommit signaler, varken via den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den årliga uppföljningen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön eller via de systematiska och strukturerade uppföljningarna mellan chef och medarbetare som sker, att det finns en upplevd orättvisa, otydlighet och bristande transparens.

Utifrån övriga rekommendationer kommer arbetsgivaren se över gällande rutin och utreda och ta ställning till skriftliga formella överenskommelser som tydliggör och reglerar tillfälligt arbete på annan plats. Detta kommer visa på gällande enhetliga principer och kommuniceras ut brett och med full transparens. Arbetsgivaren hoppas att detta kommer eliminera alla risker för att det kvarstår otydlighet och att enhetliga principer synliggörs och att medarbetarna upplever full transparens och likabehandling.

Beslutet ska skickas till

HR-chef

Handläggare

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



**VAGGERYDS
KOMMUN**

TJÄNSTESKRIVELSE
2025-09-08 Sida **4** av **4**

Dnr KS 2025/064