

Revisorerna i Huddinge kommun

Claes-Johan Bonde

Eva-Li Prades Eriksson

Åke Wickberg

Fredrik Fischer

Elsa Johansson

Christian Ottosson

Owe Lavin

*För yttrande:*

Kommunstyrelsen

*För kännedom:*

Kommunfullmäktige

2025-03-24

## **Revisionsrapport: Granskning av arbetet för att förhindra och motverka sjukfrånvaro**

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av granskningen gällande kommunens arbete för att förebygga och motverka sjukfrånvaro som genomfördes inom ramen för revisionsår 2019. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har tillsett att ändamålsenliga åtgärder har vidtagits utifrån tidigare genomförd granskning år 2019.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt tillsett att ändamålsenliga åtgärder har vidtagits utifrån tidigare genomförd granskning år 2019. Vi konstaterar att det görs systematiska analyser av orsaker till sjukfrånvarotal i samband med olika uppföljningstillfällen, samt att jämförelser av sjukfrånvarotal med andra kommuner har genomförts. Därtill finns det ett flertal dokument och rutiner som anger hur kommunen ska arbeta för att främja arbetshälsa samt förebygga och motverka sjukfrånvaro. Vi bedömer även att det i allt väsentligt finns processer som säkerställer att medarbetare är delaktiga i utarbetande av dessa rutiner/arbetssätt, vilket var en av rekommendationerna från den tidigare genomförda granskningen. Vi anser dock att kommunstyrelsen bör utveckla sitt arbete för att säkerställa efterlevnad till de rutiner/arbetssätt som anges i styrande dokument, då det enligt vår bedömning inte finns tillräckliga kontroller för att fullt ut säkerställa följsamheten.

En rekommendation som lämnades i granskningen år 2019 var att säkerställa att de delar av kommunens ledarskapsmodell som befrämjar syftet att minska sjukfrånvaron används fullt ut. Vi bedömer att den årliga medarbetarundersökningen, genom uppföljning av medarbetarnas upplevelse av ledarskapet, utgör ett arbetssätt för

kommunstyrelsen som delvis säkerställer att kommunens ledarskapsmodell används fullt ut, men att det inte utgör en uppföljning av ledarskapsmodellen i sin helhet.

Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen i allt väsentligt har en tillräcklig uppföljning av sjukfrånvaro för att kunna fatta beslut om adekvata åtgärder vid eventuella avvikelser genom månadsrapport, delårsrapport, årsredovisning och årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Tillse att beslutsinstans, datum för fastställande, dokumentansvarig, målgrupp samt tid för uppföljning framgår av samtliga styrande dokument.
- Tillse att det nya kollektivavtalet som utarbetas säkerställer medarbetarnas delaktighet i utarbetandet av rutiner/arbetssätt som syftar till att förebygga och motverka sjukfrånvaro.
- Skriftligt dokumentera processen för utarbetandet av rutiner/arbetssätt som syftar till att förebygga och motverka sjukfrånvaro.
- Säkerställa efterlevnad till rutiner/arbetssätt som anges i styrande dokument för att förebygga och motverka sjukfrånvaro.
- Genomföra en sammanhängande uppföljning och analys av de delar av ledarskapsmodellen som befrämjar syftet att minska sjukfrånvaron i syfte att säkerställa att de används fullt ut.

Vi beslutar att överlämna rapporten till kommunstyrelsen  
yttrande senast 2025-08-31 och till kommunfullmäktige för kännedom.

Claes-Johan Bonde

Ordförande

Eva-Li Prades Eriksson

Vice ordförande