



Uppföljande granskning av kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet

Rapport

Sollefteå kommun

KPMG AB

2021-11-09

Antal sidor 14



Sollefteå kommun

Uppföljande granskning av kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet
2021-11-09

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat	5
3.1	Nuläge	5
3.2	Kompetensförsörjningsplan och strategi	8
3.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete	10
3.4	Tillbud- och avvikelserapportering	11
3.5	Kunskap och kännedom om kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbete	12
4	Slutsats och rekommendationer	13

1 Sammanfattning

Vi har av Sollefteå kommuns revisorer fått i uppdrag att göra en uppföljande granskning av kommunens arbete kring kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens planering och åtgärder är tillräckliga för att möta framtida personal- och kompetensbehov.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att ett antal åtgärder har vidtagits i enlighet med lämnade rekommendationer samtidigt som det finns utrymme för ytterligare förbättringar.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att

- säkerställa att det utarbetas en sammanhållen och övergripande bild av det framtida kompetensförsörjningsbehovet i kommunen, som kan användas för att bedriva ett strategiskt arbete för dessa frågor, se avsnitt 3.1
- säkerställa att kompetensförsörjningsplanen färdigställs, se avsnitt 3.2
- utveckla behovsanalysen så att den blir användbar för det strategiska arbetet, se avsnitt 3.2
- säkerställa att arbetet med att övergå till digitala utbildningar färdigställs, se avsnitt 3.5

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Sollefteå kommuns revisorer fått i uppdrag att göra en uppföljande granskning av kommunens arbete kring kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Kompetensförsörjning uppfattas som en av de största utmaningarna för kommunen, både på kort och lång sikt. Medarbetarna i en organisation beskrivs ofta som organisationens viktigaste resurs. Vidare är även dessa en viktig förutsättning för att organisationen ska kunna verkställa sina uppdrag och skyldigheter. Området kompetensförsörjning omfattar flera delprocesser; rekrytering/anställning, introduktion, behålla/utveckla samt avveckling.

Revisorerna genomförde år 2018 en granskning avseende kompetensförsörjning. Revisionen anser det angeläget att göra en uppföljning av de åtgärder som vidtagits, och att arbetet med kompetensförsörjning utvecklats vidare.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om kommunens planering och åtgärder är tillräckliga för att möta framtida personal- och kompetensbehov.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Har åtgärder genomförts utifrån lämnade rekommendationer?
- Har vidtagna åtgärder gett avsedd effekt?
- Har ytterligare åtgärder genomförts inom området?
- Har kommunen en uppdaterad bild av nuvarande situation och identifierat samt prognostiserat framtida behov av skilda yrkeskategorier och kompetenser?
- Finns ytterligare planerade åtgärder för att säkerställa framtida behov av rätt kompetens?



Sollefteå kommun

Uppföljande granskning av kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet
2021-11-09

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier samt intervju tillsammans med HR-chef.

Rapporten är faktakontrollerad av HR-chef.

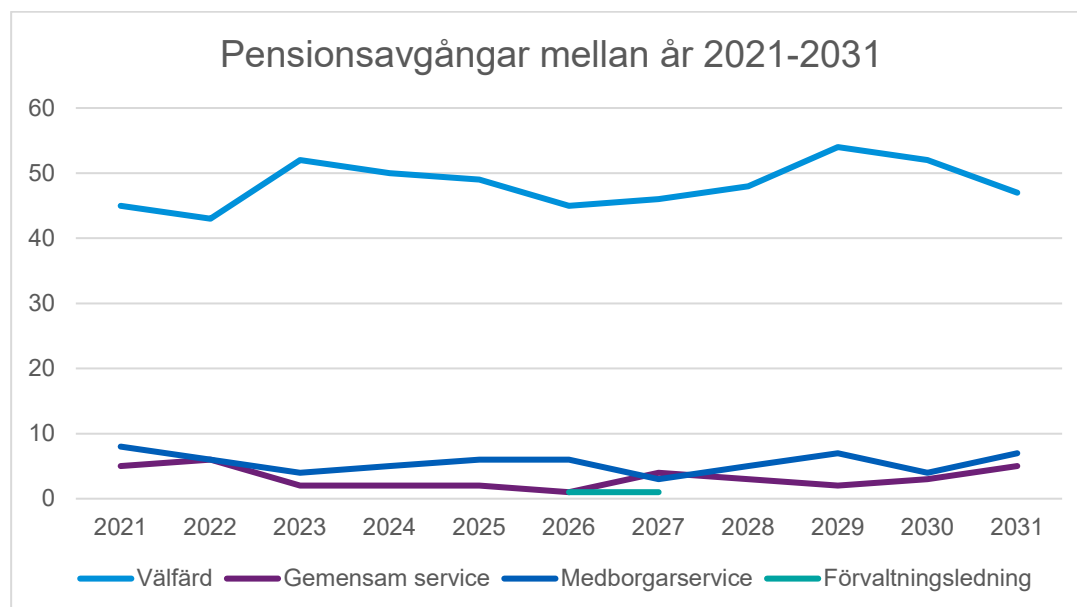
3 Resultat

Granskningen bygger på de rekommendationer som lämnades i revisionsrapporten "kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet" från år 2018 och de svar som kommunstyrelsen lämnade i samband med denna.

Revisionens sammanfattade bedömning år 2018 var att kommunstyrelsen till övervägande del säkerställt att arbetet sker på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll.

3.1 Nuläge

Sollefteå kommun har tagit fram data över kommande pensionsavgångar under perioden år 2021-2064. I diagrammet nedan presenteras kommunens pensionsavgångar mellan år 2021-2031.



Av diagrammet ovan kan vi se att flest pensionsavgångar väntas inom vårldorganisationen som innehåller de stora delarna av kommunens verksamheter, såsom förskola, skola, äldreomsorg samt individ- och familjeomsorg. Totalt rör det sig om 478 tillsvidare heltidsanställda medarbetare som väntas gå i pension mellan år 2021 och 2031. Av dessa medarbetare är bl.a. 150 undersköterskor, 34 förskolelärare och fyra verksamhetschefer.

Inom gemensam service rör det sig om totalt 35 tillsvidare heltidsanställda medarbetare som väntas gå i pension mellan år 2021-2031, några av dessa befattningar är kvalificerade handläggare, ekonomer och systemtekniker.

Inom medborgarservice förväntas 51 tillsvidare heltidsanställda medarbetare gå i pension mellan år 2021 och 2031, några av dessa befattningar är biståndshandläggare, assistenter och näringslivsutvecklare.

Inom förvaltningsledningen väntas två tillsvidare heltidsanställda medarbetare gå i pension mellan år 2021-2031.

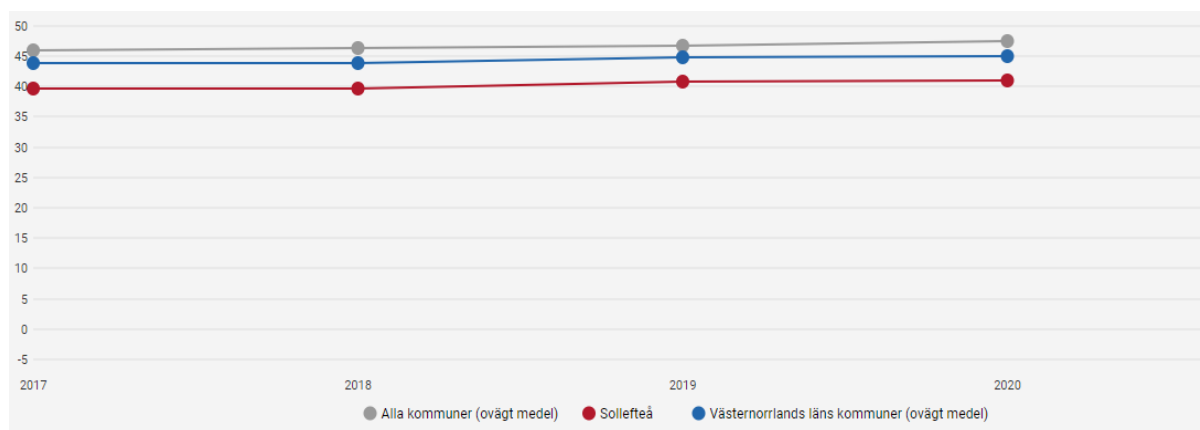
Sollefteå kommun

Uppföljande granskning av kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet
2021-11-09

Nedan presenteras statistik av relevanta nyckeltal hämtade från Kolada.

3.1.1 Utbildning – medarbetare

Andelen kommunanställda med eftergymnasial utbildning var år 2020 lägre än riksgenomsnittet (motsvarande 47 %) och än snittet bland kommuner i Västernorrlands län (motsvarande 45 %)

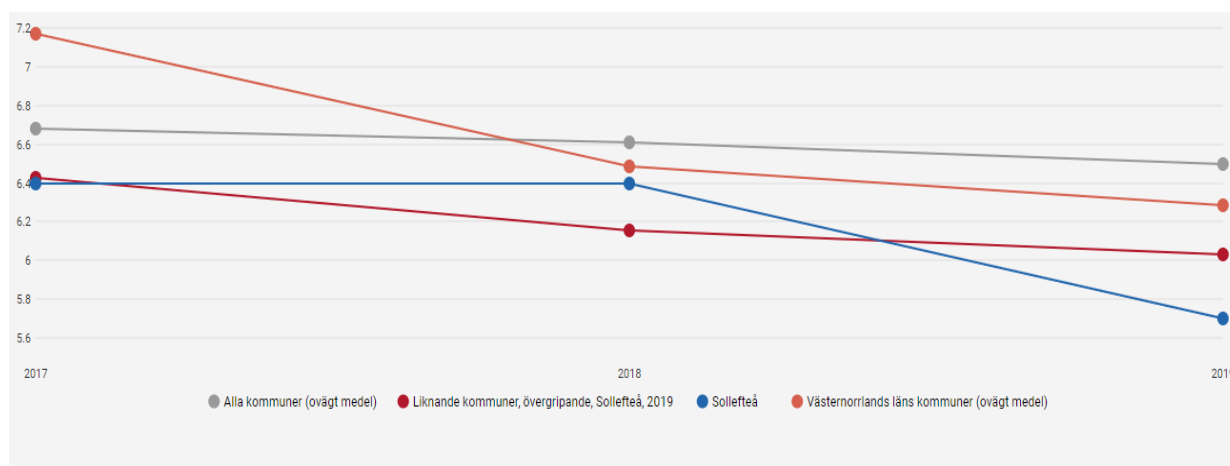


Figur 1: Andel kommunanställda med eftergymnasial utbildning (%). Kolada (N00218)

År 2020 uppgår andelen kommunanställda med eftergymnasial utbildning till 41 %. År 2018 uppgick andelen till 40 % och år 2019 uppgick andelen till 41 %.

3.1.2 Sjuktal – medarbetare

Sollefteå kommun hade år 2019 en relativt låg sjukvaro (motsvarande 5,7 %), jämfört med övriga kommuner i landet, se diagram nedan.



Figur 2: Sjukfrånvaro kommunalt anställda. Kolada (N00090)

Sjukfrånvaron i Sollefteå kommun var år 2019 lägre vid jämförelse med likande kommuner. Liknande kommuner utgörs bl.a. av Burlöv, Ånge, Härjedalen och Robertsfors som samtliga redovisar högre sjuktal. Sollefteå kommuns sjukfrånvaro var

Sollefteå kommun

Uppföljande granskning av kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet
2021-11-09

år 2019 även lägre än snittet i Västernorrlands län. Lägst sjukfrånvaro i länet hade Timrå kommun motsvarande 5,5 procent.

År 2019 uppgick andel anställda med en sjukfrånvaro längre än 59 dagar till 41,1 procent.

I tabellen nedan redovisas sjukfrånvaron för år 2021 i procent fram till och med den 31 augusti 2021. I redovisningen ingår samtliga månadsavlönade exklusive vilande. Detta visar på en högre sjukfrånvaro jämfört med år 2019, men pandemieffekter utgör en förklaring till ökningen.

Sjukfrånvaro i procent (%)	
Förvaltningsledning	0,43
Stab och service	5,99
Samhällsutveckling	5,97
Utbildning	7,44
Vård och social omsorg	7,61
Totalt	7,20

Källa: Sollefteå kommun

3.1.3 Bedömning

Vi ser positivt att kommunen har tagit fram data över kommande pensionsavgångar, vi anser dock att det inte ger en fullständig bild och att det finns ett behov av att utveckla arbetet med fördjupande analyser och prognoser. För att få en samstämmig bild av kompetens- och rekryteringsbehov är det viktigt att inkludera faktorer såsom personalomsättning, trender och den demografiska utvecklingens inverkan på personal- och kompetensförsörjningsbehovet. Ytterligare en faktor som är väsentlig att analysera djupare är vilka kompetensprofiler som kommer att behövas i verksamheterna framöver, exempelvis utifrån digitalisering och förändrade medborgarbehov.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att det utarbetas en sammanhållen och övergripande bild av det framtida kompetensförsörjningsbehovet i kommunen, som kan användas för att bedriva ett strategiskt arbete för dessa frågor.

3.2 Kompetensförsörjningsplan och strategi

Den första rekommendationen som lämnades handlade om att överväga om en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan enligt strukturerat arbetssätt tillför ett värde till organisationens kompetensförsörjningsarbete och de antagna målen för området.

Kommunstyrelsen meddelade i sitt svar att ett arbete med att upprätta en strategisk kompetensförsörjningsplan för Sollefteå kommun är påbörjat i samverkan med verksamheterna.

Vid intervju framkommer att det under år 2018 påbörjades ett arbete med att utforma en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan och att personalen inom kommunens HR-avdelning fick ta del av utbildningar inom bl.a. resultatnriktat kompetensförsörjningsarbete som skulle underlätta framtagandet av planen. Detta arbete lades dock, till följd av sjukskrivningar, ned. Sedan april år 2021 är de fulltaliga inom HR-avdelningen och nu planeras arbetet med att utforma en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan starta under hösten och slutföras innan årets slut.

Som en del av arbetet med att identifiera kommunens kompetensförsörjningsbehov har ett arbete under år 2021 påbörjats inom enheten för vård- och social omsorg. Detta arbete beskrivs vid intervju inte ha någon koppling till den kommande kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen utan ska bedrivas i projektform som sedan ska kunna tillämpa i andra verksamheter inom kommunen.

För projektet har en kartläggning genomförts över behovet av undersköterskor och vårdbiträden fram till år 2030. Behovet är uträknat genom antalet årsarbetare utifrån budget, sjukfrånvaro och pensionsavgångar.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Behovet utifrån bortfall USK (antal)	5	4	9	15	15	14	17	12	15	20
Behovet utifrån bortfall VBT (antal)	6,73	10,73	7,73	10,73	9,73	8,73	5,73	6,73	8,73	6,73

Källa: Sollefteå kommun

Sollefteå kommun

Uppföljande granskning av kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbetet
2021-11-09

Som en del i kompetensförsörjningsarbetet antog kommunstyrelsen den 12 mars 2019¹ en reviderad arbetsgivarstrategi för år 2019 till och med 2022 som syftar till att skapa förutsättningar för att på bästa sätt utveckla resurserna i form av medarbetare och verksamheter för att på bästa sätt nå en gemensam målbild för Sollefteå kommun. Av arbetsgivarstrategin framgår fyra fokusområden som är framtagna utifrån kommunens största utmaningar och områden där de kan göra störst skillnad och förbättring.

Följande fokusområden redovisas:

- Attraktionskraft
- Ledarskap
- Kompetens
- Arbetsmiljö och hälsa

Till varje fokusområde hör ett antal prioriteringar och utvecklingsområden som ska ge ytterligare styrning till området. Ansvarig för att initiera arbetet med de punkter som enligt strategin ska utvecklas är HR-funktionen och samverkan i utvecklingsarbetet ska ske med verksamheterna.

Enligt arbetsgivarstrategin är målbilden för år 2022 att:

- Sollefteå kommun är en arbetsgivare med medarbetare som är goda ambassadörer för kommunen och verksamheterna
- Sollefteå kommun erbjuder stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter
- Alla medarbetare har möjlighet att utveckla sin kompetens under hela anställningstiden
- Möjlighet till karrärutveckling ska finnas i hela kommunen samt bra förutsättningar till gott medarbetarskap och ledarskap
- Sollefteå kommun är en arbetsgivare med god organisatorisk arbetsmiljö utifrån följande faktorer:
 - Ledning styrning
 - Kommunikation
 - Delaktighet och handlingsutrymme
 - Fördelning av arbetsuppgifter
 - Krav, resurser och ansvar

¹ KS 2019-03-12 § 66

3.2.1 Bedömning

Vi konstaterar att det pågår ett arbete att utforma en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan som beräknas färdigställas i slutet av år 2021. Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att kompetensförsörjningsplanen färdigställs.

Vi ser positivt på det projekt som nu bedrivs inom enheten för vård- och social omsorg och att detta projekt senare planeras överföras på övriga verksamheter inom kommunen. Vi bedömer att detta är ett steg i rätt riktning mot att ta ett samlat grepp kring kommunens kompetensförsörjningsbehov, vi anser dock att behovsanalysen behöver utvecklas för att bli mer användbar som strategiskt dokument, se bedömning avsnitt 3.1.3.

3.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Den andra rekommendationen som lämnades till kommunstyrelsen handlade om att de bör säkerställa att aktiviteter sker för att identifierade förbättringsutrymmen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet åtgärdas. Kommunstyrelsen meddelade i sitt svar att verksamheterna åläggs att till kommunstyrelsen redovisa de åtgärder som vidtagits med anledning av identifierade förbättringsområden i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I Sollefteå kommun finns sedan den 30 november 2015² en arbetsmiljöpolicy som är det överordnade styrdokumentet för att uppnå målet om en god arbetsmiljö i kommunen. För arbetsmiljöpolicyen antogs den 10 mars år 2020 en arbetsmiljöplan med fokusområde "Arbetsplatsträffar – det viktigaste mötet" som ska vara särskilt aktuell för verksamheterna att arbeta med under perioden 2020-2021. Fokusområdet ska genomföras genom att verksamheterna ska arbeta aktivt med att skapa delaktighet och engagemang vid arbetsplatsträffarna. För träffarna ska arbetsmaterial finnas tillgängligt på kommunens intranät. En kommunövergripande uppföljning av fokusområdet ska genomföras i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och rapporteras till kommunstyrelsen.

Vi har tagit del av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet från år 2020 och noterar att arbetet bedöms fungera tillfredsställande vid de flesta av kommunens arbetsplatser. Vad gäller arbetsmiljöplanens fokusområde "Arbetsplatsträffar – det viktigaste mötet" noterar vi att 92 procent av de svarande cheferna med arbetsmiljöuppgifter har angivit att de har genomfört arbetsträffar där arbetsmiljö har varit en stående punkt på dagordningen. Av uppföljningen framgår vidare att arbetsplatsträffarna till följd av coronapandemin har genomförts både fysiskt med begränsat antal deltagare och digitalt.

3.3.1 Bedömning

Vi ser positivt på att en arbetsmiljöplan tagits fram samt följs upp och återrapporteras som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

² Antagen KF 2015-11-30 § 150, reviderad 2017-05-29 § 53

3.4 Tillbud- och avvikelserapportering

Den tredje rekommendationen som lämnades handlade om att kommunstyrelsen bör arbeta för att medarbetare bidrar till ett än bättre systematiskt arbetsmiljöarbete i organisationen, detta genom att tillämpa gällande riktlinjer och rutiner för tillbud- och avvikelserapportering fullt ut.

Kommunstyrelsen meddelade i sitt svar att kommunen har införskaffat IT-systemet Lisa för rapportering av arbetsskador och tillbud under sommaren år 2018.

Kommunen har idag samlat all information om tillbud- och avvikelserapportering på intranätet som all personal har tillgång till. På intranätet framgår att alla arbetsskador, avvikelser och tillbud ska anmälas i systemet Stella (tidigare Lisa) för att förhindra att fler olyckor sker i framtiden. Anmälan av en arbetsskada ska genomföras av den anställde tillsammans med närmaste chef och signeras av chef, den anställde och skyddsombud inom 14 dagar. Tillbud ska anmälas inom 14 dagar av den anställde, närmaste chef får därefter ett automatiskt meddelande om genomförd anmälan.

Vid allvarigare olyckor och tillbud som inneburet fara för liv och hälsa ska det anmälas till Arbetsmiljöverket. Avvikelse ska enligt informationen på intranätet anmälas så snart som möjligt.

Enligt uppgift är det närmsta chef som ansvarar för att medarbetare får tillgång till introduktionsutbildning i systemet. För denna utbildning finns ett framtaget utbildningsunderlag.

Berörda samverkansgrupper ska i egenskap av skyddskommitté följa upp anmälningar inom sitt ansvarsområde. Timanställda i kommunen finns enligt informationen på intranätet inte registrerade i systemet Stella utan dessa kan vid behov registreras av personal inom HR. Timanställda har också möjlighet att genomföra anmälningar manuellt via blanketter.

Som en del av enkäten för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för år 2020 fick samtliga chefer med arbetsmiljöuppgifter under år 2020 besvara frågan "Fyller ni i arbetsskaderapporter/anmäler via Stella?". Av resultatet framgår att 93 procent av de svarande chefer uppger att de genomför arbetsskaderapporter/anmäler via Stella. Av de svarande cheferna anger 89 procent att de rapporterar tillbud.

Av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att 177 arbetsskadeanmälningar och 103 tillbudsanmälningar registrerades i programmet Stella under år 2020.

3.4.1 Bedömning

Vi konstaterar att kommunen har samlat all information kring arbetsskador, tillbud och avvikelser i kommunens intranät och att medarbetare erhåller utbildning i systemet vilket vi ser positivt på.

3.5 Kunskap och kännedom om kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöarbete

Den fjärden rekommendationen som lämnades handlade om att utforma en chefsintroduktion i checklisteformat i syfte att säkerställa introduktion av koncernövergripande områden som chefer ska ha kännedom och kunskap om. Kommunstyrelsen meddelade i deras svar att kommunen sedan ett år tillbaka hade infört en introduktion av nya chefer, som ska utvecklas i skriftligt format.

Vid intervju med biträdande HR-chef framkommer att det påbörjades ett arbete att utforma en chefsintroduktion i checklisteformat men att arbetet avslutades då kommunen beslutade att övergå till digitala utbildningar i form av Nano-learning. Vid tidpunkten för denna granskning är dock inte utvecklandet av introduktionsutbildningar i Nano-learning för chefer färdigställt.

Nya chefer som påbörjat sin tjänst under år 2021 har tagit del av utbildning i fyra block kring:

- Rollen som chef
- Löneutbildning
- Rekrytering och kompetensförsörjning
- Arbetsrätt

Nyanställda chefer får också ta del av en allmän systemintroduktion.

Den sista rekommendationen handlade om att kommunstyrelsen skulle arbeta för att säkerställa att förtroendevalda politiker har tillräcklig kunskap om deras ansvar för arbetsmiljöområdet och vad detta innebär. Kommunstyrelsen meddelade i deras svar att SKR har ett utbildningspaket för att förtydliga förtroendevaldas arbetsmiljöansvar och presentera det regelverk som gäller för arbetsmiljöarbetet.

Vi har tagit del av underlag från utbildning som de förtroendevalda tog del av den 4 februari 2019. Av utbildningsunderlaget framgår att de förtroendevalda har informerats om deras arbetsgivaransvar.

3.5.1 Bedömning

Vi konstaterar att det pågår ett arbete att övergå till digitala utbildningar i Nano-learning. Vi rekommenderar kommunstyrelsen att säkerställa att arbetet med att övergå till digitala utbildningar färdigställs.

Vi konstaterar att de förtroendevalda ledamöterna erhållit utbildning gällande arbetsmiljöansvar.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att ett antal åtgärder har vidtagits i enlighet med lämnade rekommendationer samtidigt som det finns utrymme för ytterligare förbättringar.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att

- säkerställa att det utarbetas en sammanhållen och övergripande bild av det framtida kompetensförsörjningsbehovet i kommunen, som kan användas för att bedriva ett strategiskt arbete för dessa frågor, se avsnitt 3.1
- säkerställa att kompetensförsörjningsplanen färdigställs, se avsnitt 3.2
- utveckla personalbehovsanalysen så att analysen blir användbart som ett strategiskt dokument, se avsnitt 3.2
- säkerställa att arbetet med att övergå till digitala utbildningar färdigställs, se avsnitt 3.5

Datum som ovan

KPMG AB

Mikael Lindberg
Certifierad kommunal revisor

Klara Engström
Kommunal revisor

Kristoffer Bodin
Certifierad kommunal
revisor/auktoriserad revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.