

Personal- och kompetensförsörjning

Jokkmokk kommun

Oktober 2020

Jenny Engelmark, certifierad kommunal revisor

Michaela Nyman, revisionskonsult

Hans Forsström, certifierad kommunal revisor



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Revisionsfråga	2
Bedömning.....	2
Rekommendationer.....	2
1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och revisionsfrågor.....	3
1.3 Revisionskriterier.....	3
1.4 Avgränsning	4
1.5 Metod.....	4
2. Iakttagelser och bedömningar	5
2.1 Kartläggning och analys av personal- och kompetensbehov	5
2.1.1 Iakttagelser.....	5
2.1.2 Bedömning	7
2.2 Strategisk styrning.....	7
2.2.1 Iakttagelser.....	7
2.2.2 Bedömning	9
2.3 Samordnings kring kompetensförsörjning	10
2.3.1 Iakttagelser.....	10
2.3.2 Bedömning	10
2.4 Uppföljning.....	11
2.4.1 Iakttagelser.....	11
2.4.2 Bedömning	14
2.5 Vidtagna åtgärder.....	15
2.5.1 Iakttagelser.....	15
2.5.2 Bedömning	18
3. Revisionell bedömning	19
3.1 Rekommendationer.....	19
4. Bedömningar utifrån revisionsfråga	20
5. Bilagor	22

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Jokkmokk kommun genomfört en granskning avseende personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden samt samhällsbyggarnämnden säkerställt att arbetet med personal – och kompetensförsörjning är ändamålsenligt.

Vår samlade revisionella bedömning är att:

- Kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning *i allt väsentligt* är ändamålsenligt.
- Socialnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning *i allt väsentligt* är ändamålsenligt.
- Barn- och utbildningsnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning *inte helt* är ändamålsenligt.
- Samhällsbyggarnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning *inte helt* är ändamålsenligt.

Följande revisionsfrågor har varit styrande i granskningen:

Revisionsfråga

Kartläggs och analyseras styrelsens och nämndernas framtida personal- och kompetensbehov?

Bedömning

Uppfylld

Finns kända och tillämpade mål, strategier, riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet?

Uppfylld/Delvis uppfyllt

Sker en tillräcklig samordning mellan berörda kommunala verksamheter i kompetensförsörjningsfrågor?

Uppfylld

Följer styrelsen och nämnderna systematiskt upp personalförsörjningen inom sina verksamhetsområden?

Uppfylld

Vidtar styrelsen och nämnderna vid behov tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med utmaningar och problem som kan finnas inom området?

Delvis uppfyllt

Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser lämnas följande rekommendationer:

- att barn- och utbildningsnämnden och samhällsbyggarnämnden ser över behovet av att konkretisera målsättningar inom sina verksamhetsområden för personal- och kompetensförsörjning, samt
- att styrelsen och nämnderna säkerställer att tillräckliga åtgärder vidtas i syfte att komma till rätta med de utmaningar som finns avseende personal- och kompetensförsörjningen i kommunen.
- att styrelsen och nämnderna ser över behovet av att uppdatera/revidera den GAP-analys som finns, utifrån de utmaningar som finns idag.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

År 2016 granskade revisorerna arbetet med kompetensförsörjning och bedömde att kommunstyrelsens, socialnämndens och barn- och utbildningsnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning i begränsad utsträckning var ändamålsenlig. Ett antal rekommendationer lämnades, vilka bland annat handlade om kartläggning och analys av det framtida personal- och kompetensbehovet samt samordning av kompetensförsörjningsfrågor. Även utvecklad uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen rekommenderades.

År 2018 genomförde revisorerna en uppföljande granskning av kompetensförsörjningen där syftet var att granska om kommunstyrelsen, socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med de utmaningar som lyftes fram i 2016 års granskning. Bedömningen efter genomförd granskning var att styrelsen och berörda nämnder till övervägande del vidtagit åtgärder för att komma till rätta med utmaningarna. Däremot var det svårt att bedöma om de insatser och åtgärder som vidtagits var att anse som tillräckliga. Flera av de insatser och åtgärder som genomfördes var i sin uppstartsfas och därför var det svårt att se effekter av dessa.

Personal- och kompetensförsörjning är ständigt ett aktuellt område och många kommuner i Sverige har i dag svårigheter att rekrytera personal till bland annat skola, vård och omsorg. Svårigheter att rekrytera är även något som lyfts fram när revisorerna i Jokkmokks kommun träffat styrelse och nämnder under de årliga ansvarsutövanträffarna. Revisorer har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det angeläget att göra en granskning av kompetensförsörjningen inom kommunen.

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden samt samhällsbyggarnämnden har säkerställt att arbetet med personal- och kompetensförsörjning är ändamålsenligt.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Kartläggs och analyseras styrelsens och nämndernas framtida personal- och kompetensbehov?
- Finns kända och tillämpade mål, strategier, riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet?
- Sker en tillräcklig samordning mellan berörda kommunala verksamheter i kompetensförsörjningsfrågor?
- Följer styrelsen och nämnderna systematiskt upp personalförsörjningen inom sina verksamhetsområden?
- Vidtar styrelsen och nämnderna vid behov tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med utmaningar och problem som kan finnas inom området?

1.3 Revisionskriterier

- Kommunallag 6 kap 6 §
- Kommuninterna styrdokument som rör granskningsområdet

1.4 Avgränsning

Revisionsobjekt är kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden och samhällsbyggarnämnden.

I tid har granskningen avgränsats i huvudsak till år 2020. I övrigt se syfte och revisionsfråga.

1.5 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Insamling och analys av relevant dokumentation i form av beslut, planer, strategier, mål, riktlinjer och rutiner samt analyser
- Intervjuer har skett med:
 - Kommunchef
 - Personalchef
 - Socialchef
 - Skolchef
 - Verksamhetschef samhällsbyggaravdelningen
- Upprättande av revisionsrapport

Innehållet i rapporten har sakgranskats av de intervjuade. Rapporten är kvalitetssäkrad av Hans Forsström, certifierad kommunal revisor, PwC.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1 Kartläggning och analys av personal- och kompetensbehov

Revisionsfråga 1: Kartläggs och analyseras styrelsens och nämndernas framtida personal- och kompetensbehov?

2.1.1 Iakttagelser

Personalfunktionen i Jokkmokks kommun är underställd kommunstyrelsen och svarar för kommunens övergripande och strategiska personalpolitiska arbete. Personalfunktionen har 2016-05-16 upprättat *Handlingsplan för kompetensförsörjning* som framhåller processen för kompetensförsörjning med syfte att säkra tillgången till kompetens och arbetskraft. Processen utgörs av fem steg: kartlägga nuläget, analysera, planera, genomföra och utvärdera. Processen utgår från SKR:s modell för kompetensförsörjning inom en linjeorganisation, vilken handlar om att identifiera och specificera krav på medarbetarnas kompetens, inventera befintlig kompetens, genomföra GAP-analyser och kompetensförsörjningsinsatser samt analysera effekterna av dessa.

Handlingsplanen anger att GAP-analys ska genomföras vid varje verksamhet. Jokkmokk kommun genomförde under 2017 ett kompetensförsörjningsprojekt (steg 1) i form av en GAP-analys som omfattade kartläggning av kommunens samtliga verksamheter.

GAP-analysen syftar till att identifiera gapen mellan befintlig och önskvärd kompetens från dagens läge, om 2–3 år samt om 10 år och utifrån analysresultatet genomföra kompetensutvecklingsåtgärder. Resultatet fastlade kärn- och stödkompetens inom kommunkoncernens samtliga verksamheter samt färgprioriterade behovet efter tre skolor: 1) prioritet röd = akut och mest viktig, 2) prioritet gul = inte akut, men viktigt att jobba med framtida utveckling, samt 3) prioritet grön = inga större förändringar, men eventuell kommande lägesförändring. GAP-analysen identifierade störst prioritering, med rådande och framtida kompetensbrist, inom barn- och utbildningsnämndens, socialnämndens, samhälls- och infrastrukturfunktionens samt näringslivs- och samhällsavdelningens verksamheter.

Kommunstyrelsens samlade verksamhet bedrivs inom näringslivs- och samhällsavdelningen. Där ingår ekonomifunktionen, personalfunktionen, controller- och juridikfunktionen, IT- och e-funktionen, samhälls- och infrastrukturfunktionen samt tillväxtfunktionen. Kartläggningen visar generellt på att det finns ett behov av ökad kompetensutveckling inom ledarskap. Vidare framgår ett framtida behov med röd prioritering av bland annat löneadministratörer, personalhandläggare, IT-tekniker, ekonomer, utredare, turistbyråpersonal, flyktinghandläggare samt registratur.

För socialnämndens verksamhet identifierades svårigheter med att rekrytera legitimerad personal i form av legitimerade sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter samt undersköterskor. I övrigt lyfts utmaningar med att anställa personal med rätt kompetens, särskilt under semesterperioden samt att den personalbrist som råder inom socialnämndens verksamheter innebär att nya arbetssätt kan komma att bli aktuella.

Inom barn och utbildning konstaterades stora utmaningar med att hitta rätt kompetens i enlighet med skollagens krav. Briststyrken med röd prioritering var kärnkompetens i form av

legitimerade lärare samt stödkompetenser i form av barnskötare och pedagogresurser. Framtida behov med röd prioritering var specialpedagoger och kuratorer. För att öka kompetensen inom verksamheten har barn- och utbildningsnämnden beslutat att införa stipendier för blivande lärare, förskollärare och fritidspedagoger som är folkbokförda i Jokkmokk kommun, vilket kommer beröras närmre i kommande avsnitt.

Inom samhällsbyggarnämnden nämns möjlighet till sammanslagning av tjänster som ett alternativ för att effektivisera och täcka upp behovet inom verksamheten. Då särskilt i och med att brandmän identifierats som ett delvis bristyrke (gul prioritering).

Gemensamt för samtliga verksamhetsområden framhålls utmaningar med att konkurrera med andra närliggande kommuner, exempelvis avseende löneläget. GAP-analysen landar i några slutsatser för att åtgärda utmaningar kring kommunens kompetensförsörjning, bland annat att:

- Genomföra behovsanpassade utbildningar tillsammans med Lapplands Lärcentra för de yrkesprofessioner som har kompetensbrist.
- Genomföra chefsutbildningar för att arbeta med att kommunen ska bli en attraktiv arbetsgivare.
- Omorganisera och se över administrationen för att avlasta chefstjänster.
- Utveckla generationsväxling för att ta tillvara på kompetens.

Genom vår granskning kan vi inte se att det genomförts någon GAP-analys efter 2017. Enligt uppgift från intervjuer framkommer att kartläggning och analyser löpande genomförs i samband med rekrytering. Vidare beskrivs att GAP-analysen som gjordes 2017 fortfarande är aktuell, varför behovet av en ny analys inte anses ha förelegat.

Löpande dialog kring kompetensförsörjning uppges ske mellan personalfunktionens och kommunens verksamheter. Bland annat nämns att lärarbristen har minskat något till följd av att fler utbildat sig via stipendium. Vidare uppges sjukfrånvaron inom socialnämndens verksamheter öka. Arbete med att fånga upp dessa medarbetare görs i och med medarbetarenkät, samt i samarbete med företagshälsovården. Det uppges i intervju i dagsläget vara svårt att få en rättvis uppföljning i och med rådande omständigheter i samband med sjukfrånvaro kopplat till coronapandemin.

Kommunens personalfunktion ansvarar till viss del över att ta fram statistik om exempelvis sjukskrivningar, personalomsättning samt andel personal som avslutat sin anställning. Utöver detta finns statistik att tillgå från Kolada, se bilaga 2.

Kommunens *Personalförsörjningsplan* (upprättad av personalfunktionen 2016-05-24) syftar till att identifiera kommunens kommande personalbehov. Personalförsörjningsplanen omfattar statistik kring kommunens åldersstruktur för anställda per avdelning samt pensionsavgångar per avdelning beräknade till och med år 2025. Inom näringslivs- och samhällsavdelningen beräknas nästan 36 procent av de heltidsanställda som fyllt 65 år ha gått i pension. För socialtjänsten uppgår det till 34 procent och för barn- och utbildningsavdelningen till 39 procent. Ingen statistik gällande beräknad pensionsavgång framgår för samhällsbyggaravdelningen då medelåldern beräknas vara för låg. Totalt för kommunen beräknades 33 procent av de tillsvidareanställda som fyllt 65 år ha gått i pension inom kommande tioårsperiod.

Enligt uppgift från intervjuer sker ett samarbete mellan kommunen, arbetsförmedlingen, företagarföreningen i Jokkmokk, näringslivsbolaget samt representanter från gymnasium och vuxenutbildning i regionen i form av ett kompetensråd. Kompetensrådet behandlar frågor avseende kompetensförsörjning samt kartlägger framtida behov. Rådet träffas fyra gånger per år.

Från årsredovisning 2019 framgår att det till följd av kommunens ansträngda ekonomiska läge planeras förändringar i organisationen från år 2020. Personalchefen har tagit över personal och budgetansvar över nämndadministration, registratur och överförmyndarenhet. Turistbyrån har flyttat in i gemensamma lokaler med växel och reception där verksamheterna samordnas från år 2020 till ett nytt infocenter och ingår därmed i tillväxtfunktionen under kommunstyrelsen från och med 2020-01-01. Genom intervju framkommer att kommunen under 2020 genomför en administrationsutredning och organisationsöversyn, men att arbetet fördröjts på grund av rådande coronapandemi.

2.1.2 Bedömning

Revisionsfråga 1 bedöms för kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden samt samhällsbyggarnämnden som uppfylld.

Bedömningen baseras på att det har genomförts en kommunövergripande kartläggning och analys av kompetensbehovet inom kommunens samtliga verksamheter. Kartläggningen och analysen i personalförsörjningsplanen identifierar kommunens framtida rekryteringsbehov samt beräknade pensionsavgångar fram till år 2025. Den övergripande kartläggning genomfördes senast år 2016/2017 men uppges av de intervjuade vara fortsatt aktuell.

Vi konstaterar att det sker ett löpande arbete med att kartlägga, identifiera och analysera kommunen kompetensbehov i samband med rekryteringar samt inom ramen för kompetensrådet.

2.2 Strategisk styrning

Revisionsfråga 2: Finns kända och tillämpade mål, strategier, riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet?

2.2.1 Iakttagelser

Vision Jokkmokk 2030 (beslutad av kommunfullmäktige) är ett kommunövergripande måldokument som ersätter kommunens tidigare måldokument "Jokkmokk 2015". Visionen visualiserar fem områden (varumärke, infrastruktur, ungdom, kompetensförsörjning och kommunikation) ur två perspektiv; medborgare och företagsamhet som ska leda riktning för kommunens arbete. Under perspektivet medborgare och insatsområde kompetensförsörjning anges att individuell kompetensutveckling samt högkvalitativ utbildning och utbildningsutbud är insatsområden för att klara kommunens kommande utmaningar avseende personal- och kompetensförsörjning. Vidare betonas vikten av goda kommunikationer som möjliggör in- och utpendling i kommunen. Dokumentet anger mångfald och jämställdhet samt visionen om Jokkmokk kommun som attraktiv arbetsgivare som framgångsfaktorer. Visionen är central och ska enligt dokumentet konkretiseras på verksamhetsnivå.

Från *Näringslivs- och samhällsavdelningens verksamhetsplan 2019–2021* (kommunstyrelsen) framgår samma insatser som i det kommunövergripande måldokumentet:

- God tillgång till individuell kompetensutveckling
- Högkvalitativ grundskola med studieresultat över riksgenomsnitt
- Högkvalitativt gymnasieutbud som attraherar både pojkar och flickor
- Högkvalitativ gymnasieskola med studieresultat över riksgenomsnitt
- Utbildningsutbud som medger möjlighet till egen försörjning för alla

Vidare beskrivs att det är personalfunktionen som har till uppgift att skapa förutsättningar för att Jokkmokk kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Personalfunktionen ska utgöra en rådgivande och strategisk stödfunktion till kommunens verksamheter inom personal- och löneområdet. Funktionen ansvarar för att säkerställa kommunens arbetsgivaransvar och framtida kompetensbehov, det vill säga se till att rutiner och riktlinjer inom området hålls reviderade, är kända och tillämpas vid rekrytering.

Barn- och utbildningsnämndens verksamhetsplan 2019–2020 anger utmaningar för nämndens verksamheter. Utmaningar som identifierats är bland annat att obehörig personal ökar och att kommunen får svårt att rekrytera på grund av lönekonkurrens. Nämnden har fyra verksamhetsmål. Verksamhetsmålen inriktar sig på barn och elever, språk och kunskapsutveckling, demokrati samt jämställdhet och berör inte området personal- och kompetensförsörjning.

I *Socialnämndens verksamhetsplan 2017–2020* framgår nämndens prioriterade områden för perioden, där området "att socialnämndens verksamheter är attraktiva som arbetsgivare" har bäring på personal- och kompetensförsörjning. Området innehåller målsättningar med tillhörande aktiviteter för nämndens verksamheter. En gemensam målsättning för biståndsenheten, vård- och omsorgsboenden, funktionsnedsättningsområdet samt ordinärt boende är att utveckla medarbetarnas kompetensnivå. Andra mål fokuserar på att förbättra introduktion för nya medarbetare, att öka frisktalet samt att handläggare inom biståndsenheten har en rimlig ärendebelastning.

Av *Samhällsbyggaravdelningens verksamhetsplan 2017–2020* noterar vi att det inte finns antagna mål kopplat till kompetensförsörjning. Verksamhetsmålen omfattar infrastruktur, varumärke och nya affärer.

Vi noterar att kommunstyrelsen och socialnämnden i sina verksamhetsplaner har konkretiserat mål kopplat till kompetensförsörjning utifrån måldokumentet Vision Jokkmokk 2030.

Enligt *Policy för rekrytering* (antagen av kommunstyrelsen 2017-05-29) är kommunens övergripande målsättning för området att ha en gemensam rekryteringspolitik, gemensamma synsätt och arbetsgång samt goda samverkansformer för rekrytering. Ansvaret för arbetet med rekrytering och anställning ligger hos ansvarig chef, i samverkan med kommunens personalfunktion. För området kompetensförsörjning finns riktlinjer och rutiner som är framtagna av personalfunktionen och som ska tillämpas av kommunens samtliga verksamheter:

- I handlingsplan för kompetensförsörjning (upprättad av personalfunktionen 2016-05-17) framgår att målsättningen med kommunens personalpolitik är att säkra tillgången till kompetens och arbetskraft i kommunen. Strategier för att nå målet är att verka för kompetensutveckling, det vill säga anpassa utbildningsutbudet efter behov, öka arbetskraftsutbudet genom att säkra att yngre medborgare klarar sin utbildning samt samverka med andra kommuner, inom Lapplands kommunalförbund och näringslivet.

Handlingsplanen för kompetensförsörjning omfattar även arbetssätt för rekryteringsarbetet, så kallad ARUBA-modellen. Modellen utgår från processen **Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla** samt **Avveckla**. Kommunen som arbetsgivare ska vara attraktiv både avseende marknadsföring samt förmåner till befintliga medarbetare. Goda exempel på ledarskap och arbetsmiljö är väsentliga delar i processen. Avseende rekrytering framhålls tandemrekrytering samt möjlighet till traineeanställningar och stipendium som möjliga insatser. För att behålla befintlig kompetens återkommer handlingsplanen till gott ledarskap och god arbetsmiljö. Vidare ska lönekartläggning och analyser säkerställa att det inte finns olikheter mellan medarbetare som utgör likställiga arbetsuppgifter. Avslutningsvis nämner handlingsplanen att det pågår utredningar kring hur man ska tillvarata kompetens från äldre medarbetare som närmar sig pension.

- Rutiner vid bedömning av rekrytering och tjänstetillsättningar (upprättad av personalfunktionen 2019-05-22) är en checklista som berörd chef fyller i som sedan används som underlag inför beslut av kommunchef eller personalchef om rekrytering/tjänstetilldelning.

Enligt uppgift från intervjuer har chefer med personalansvar en chefshandbok som stöd i rekryteringsarbetet, som hänvisar till aktuella riktlinjer och rutiner. Chefshandboken finns tillgänglig på kommunens intranät. Kännedom och tillämpningen av chefshandboken uppges vara god av samtliga intervjuade. Vidare beskrivs relationen till kommunens personalfunktion som god vilken också fungerar som stöttning rörande frågor inom området. Kännedom kring innehållet i övriga styrdokument varierar bland de intervjuade. Vidare uppges att kommunen under 2019 och 2020 arbetat aktivt med e-tjänster för bland annat anställningsavtal, avslut av anställning samt lönetillägg. Ett utvecklingsområde som lyfts vid intervju är tandemrekrytering för att kunna locka fler att bosätta sig/söka anställning inom kommunen.

2.2.2 Bedömning

På kommunövergripande nivå finns antagna styrande dokument i form av en kommunövergripande policy, ett kommunövergripande måldokument samt de av personalfunktionen upprättade riktlinjer och rutin för rekryteringsarbetet. Samtidigt kan vi se att styrelsen och nämndernas i olika utsträckning samt på olika sätt konkretiserat mål och insatser för verksamheternas personal- och kompetensförsörjning. Vår granskning visar att samtliga verksamheter använder personalfunktionen och upprättad chefshandbok som stöd i frågor som rör området. Personalfunktionen har i sin tur till uppgift att se till att rutiner och riktlinjer inom området tillämpas vid rekrytering.

Revisionsfråga 2 bedöms för kommunstyrelsen, socialnämnden som uppfylld.

De kommunövergripande styrdokumenterna bedöms vara kända och tillämpade i tillräcklig omfattning inom verksamheterna. Vi konstaterar att styrelsen och nämnden konkretiserat de kommunövergripande målen på olika sätt i sina verksamhetsplaner.

Revisionsfråga 2 bedöms för barn- och utbildningsnämnden och samhällsbyggarnämnden som delvis uppfylld.

De kommunövergripande styrdokumenterna bedöms vara kända och tillämpade i tillräcklig omfattning inom verksamheterna. Vi konstaterar dock att det i nämndernas verksamheter inte finns nedbrutna mål för personal- och kompetensförsörjning.

2.3 Samordnings kring kompetensförsörjning

Revisionsfråga 3: Sker en tillräcklig samordning mellan berörda kommunala verksamheter i kompetensförsörjningsfrågor?

2.3.1 Iakttagelser

Kommunens personalfunktion leds av personalchef och består av sex tjänstepersoner. Avdelningen fungerar som stöd till kommunens olika verksamheter i kompetensförsörjningsfrågor och rekrytering. Personalfunktionen upprättade under 2018 i samverkan med kommunens verksamheter en central bemannings- och rekryteringsenhet. Bemannings- och rekryteringsenhetens syftade till att fungera som en gemensam väg in i kommunen för medarbetare, samordna vikarieanskaffning, verka för heltidstjänster samt fungera som stöd till linjechefer vid rekrytering. Kommunstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde 2020-02-10 §12 att avveckla bemanningsenheten med sista verksamhetsdag per 2020-08-31. Vikarieanskaffningen återförs då till respektive enhet inom befintlig budgetram medan det centrala uppdraget med rekrytering, arbetsmarknadsmässa, sommarjobb till ferieungdomar samt allmän introduktion för timvikarier med tillhörande uppgifter blir kvar inom personalfunktionen.

Kommunchef, personalchef samt chefer inom kommunens verksamheter samverkar sedan 2017 i en ledningsgrupp, så kallade 30-chefsmöten. Frågor kring rekrytering, personal- och kompetensförsörjning, rutiner och riktlinjer samt löpande information från personalfunktionen har enligt uppgift från intervjuer behandlats vid dessa möten. Under 2020 har även situationen kring rådande coronapandemi behandlats i ledningsgruppen. En översyn av kompetenser inom kommunens verksamheter uppges av de intervjuade ha genomförts under året.

Samverkan mellan kommunens verksamheter uppges av de intervjuade fungera bra. Det lyfts fram att kommunen är liten och att det är korta vägar och god samverkan mellan ledningen för de olika avdelningarna. Det ses även som positivt att ledningsgruppen utökats till att även omfatta IT, som enligt näringslivs- och samhällsavdelningens verksamhetsplan 2019–2020 ansvarar över att bygga upp en enhetlig IT-miljö inom hela kommunorganisationen vilket bland annat avser införandet av kommunens e-tjänsteplattform (e-tjänster) som nämndes i föregående avsnitt.

2.3.2 Bedömning

Revisionsfråga 3 bedöms för kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden och samhällsbyggarnämnden som uppfylld.

Vi konstaterar att personalfunktionen fungerar som samverkansorgan med de olika verksamheterna i frågor som rör personal- och kompetensförsörjning. Vidare bedöms ledningsgruppen möjliggöra samverkan mellan kommunens verksamheter i frågor som rör området.

Avseende bemannings- och rekryteringsenhetens avveckling bedöms det för tidigt att säga något om vilka effekter detta kommer att ha på kommunens verksamheter, eller om detta kommer att påverka samverkan mellan verksamheterna. Vi konstaterar dock att det övergripande ansvaret, bortsett från vikarieanskaffning, fortfarande ligger inom personalfunktionen vilket vi anser möjliggör ett helhetsperspektiv kring rekrytering för kommunen som helhet.

2.4 Uppföljning

Revisionsfråga 4: Följer styrelsen och nämnderna systematiskt upp personalförsörjningen inom sina verksamhetsområden?

2.4.1 Iakttagelser

Uppföljning av personal- och kompetensförsörjning för kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och samhällsbyggarnämnden sker framförallt genom årsredovisning. Kommunstyrelsen tar även del av hälsobokslut samt uppföljning av kompetensförsörjning inom ramen för styrelsens internkontrollplan en gång per år.

I årsredovisning för år 2019 framgår uppföljning av målen från Vision Jokkmokk 2030. Målet avseende kompetensförsörjning bedöms på kommunövergripande nivå vara delvis uppfyllt. Insatsområdet mäts enligt Nöjd Medborgar Index¹. Måluppfyllelse nås inte för indikatorerna tillgång och avstånd till högskoleutbildning/folkhögskola/kvalificerad yrkesutbildning och Komvux. Dock bedöms kommunens mål om "Högkvalitativ grundskola med studieresultat över riksgenomsnitt" som uppfyllt. Årsredovisningen redogör även för statistik kring personalförhållanden, exempelvis medelålder på anställda inom kommunens verksamheter, sjuktal och sjukfrånvaro samt rekrytering (antal annonserade tjänster under året).

Vidare framgår att kommunen delvis uppnår 2019 års mål om "fler i sysselsättning". De åtta praktikanter som kommunen tagit emot under år 2019 förväntas öka möjligheten till framtida anställning efter avslutade studier. Rekryteringsbehovet bedöms fortsatt vara stort. Stort behov finns inom kärnverksamheterna socialtjänst och skola. Kompetensförsörjning och hälsosamma arbetsplatser beskrivs i årsredovisningen fortsatt vara i fokus för personalfunktionens kommande arbete under år 2020.

Följande redovisning framgår i kommunens årsredovisning för styrelsens och nämndernas verksamheter år 2019, samt från styrelsens och nämndernas protokoll under år 2020:

¹ Resultatet Nöjd Medborar Index (NRI) mäts genom ett nöjdhetsindex i en enkätundersökning till kommunens medborgare och genomförs vartannat år. Totalt har enkäten skickats till 800 slumpmässigt utvalda personer. Svarsfrekvens för 2019 låg på 38 procent.

Kommunstyrelsen

Under år 2019 har det inom controller- och juridikfunktionen skett en mindre omorganisation till följd av tjänstledigheter samt att en del medarbetare avslutat sin anställning på enheten. Ekonomifunktionen har under året varit underbemannad vilket enligt rapporteringen i årsredovisningen har påverkat planerat utvecklingsarbete inom redovisning- och budgetområdet. Även service till övrig verksamhet i ekonomiska frågor anges ha påverkats.

Granskning av kommunstyrelsens protokoll år 2020 visar att kommunstyrelsens interna budgetram för 2020 (fastställd 2020-02-10 §10) minskat med 5 procent jämfört med 2019. Budget för kommunstyrelsen uppgår för 2020 till 101 422 tkr, där personalfunktionen har en budget på 5 588 tkr.

Vid styrelsens sammanträde i februari 2020 (§12) ges ärendebeskrivning kring bemannings- och rekryteringsenheten i samband med styrelsens beslut om avveckling av enheten. Bland annat nämns att enheten inte fått önskade effekter samt att nyttjandegraden fortfarande varit låg. Kommunens ansträngda ekonomiska läge i kombination med en avsaknad av önskade effekter anges som orsak till avvecklingen av enheten.

Vi noterar att det genom protokollen inte går att uttyda om det ges någon löpande rapportering vid styrelsens sammanträden avseende personal – och kompetensförsörjning inom de egna verksamheterna. Dock anges att detta är något som kan tas upp under informationspunkter under sammanträdena.

Internkontrollplan för kommunstyrelsen antogs 2018-10-15 §124. Redovisning av kommunstyrelsens internkontrollplan ska enligt beslut 2020-03-30 §55 ske vid varje sammanträde, där uppföljning av de olika internkontrollmomenten fördelas upp på årets sammanträden. Uppföljning av kontrollmomentet kompetensförsörjning och personalförsörjning ska ske av personalchef vid kommunstyrelsen andra sammanträde för året och omfattar både styrelsens och nämndernas verksamheter. Vid kommunstyrelsens sammanträde i mars 2020 (§55) har uppföljning skett. Från protokollet går det inte att utläsa innehållet från redovisningen.

Från interna dokument noterar vi att uppföljning skett vilket enligt uppgift från intervju är det underlag som redovisats vid kommunstyrelsens sammanträde i mars 2020. Redovisningen omfattar sjukfrånvaro, övertidstimmar samt antal avgångar.

Sammantaget noterar vi att sjukfrånvaron i kommunen har ökad under 2019 jämfört med 2018 inom socialnämndens, barn- och utbildningsnämndens samt samhällsbyggarnämndens verksamheter. För kommunstyrelsen har sjukfrånvaron minskat med 0,2 procentenheter från föregående år.

Redovisning av långtidssjukfrånvaron visar dock på en ökning inom kommunstyrelsens och socialnämndens verksamheter. Långtidssjukfrånvaron inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter har minskat med 0,5 procentenheter sedan föregående år medan den inom samhällsbyggarnämndens verksamheter legat på 0. Såväl sjukfrånvaron som långtidssjukfrånvaron har för 2019 ökat för kvinnor medan den för män har minskat sedan 2018.

Sjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro presenteras i tabell 5 nedan:

Tabell 5. Sjukfrånvaro per nämnd 2018/2019. Andel.

Nämnd 2018 (2018)	Sjukfrånvaro	Långtidssjukfrånvaro
Kommunstyrelsen	4,1 (4,3)	35,4 (16,)
Barn- och utbildningsnämnden	5,4 (5,0)	29,1 (29,6)
Socialnämnden	8,7 (8,3)	36,1 (30,1)
Samhällsbyggarnämnden	1,4 (0,8)	0,0 (0,0)
Kultur- och fritidsnämnden	3,7 (6,9)	12,1 (8,2)

Vid kommunstyrelsens sammanträde 2020-09-14 §124 beslutar styrelsen att lägga redovisning av internkontrollplanen till handlingarna. Från protokollet framgår statistik kring sjukfrånvaro vilket ligger på omkring 8 procent (vanligtvis ligger sjukfrånvaron i kommunen på omkring 6 procent). Ökningen uppges i protokollet troligen bero på coronapandemin och kan ses i kommunens samtliga verksamheter, med undantag från kommunstyrelsens område.

Socialnämnden

I årsredovisningen redovisas att det under året funnits rekryteringssvårigheter inom hälso- och sjukvårdsenheten, då särskilt gällande vakanta nattjänster. Detta har resulterat i att ordinarie personal fått gå på beredskap och därmed påverkat arbetsmiljön. Omfördelning av resurser genom förändrad schemaläggning har genomförts och visat på positiva resultat i medarbetarnas arbetsmiljö. Inom individ- och familjeomsorgen har en renodlad familjehemssekreterartjänst inrättats för att främst arbeta med handläggning och rekrytering av kommunala familjehem. Den ekonomiska effekten av detta beräknas ses under kvartal 2 2020. Arbetsbelastningen inom biståndsenheten är hög. Konsulttjänster inom för ärendehantering inom biståndsenheten har köpts in under 2019.

Sammantaget beskrivs kompetensförsörjningen som socialtjänstens största utmaning. Det avser undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor och socialsekreterare. Generellt är utbildningsnivån låg hos medarbetarna och det finns ett behov av kompetenshöjande insatser. I socialnämndens måluppföljning i årsredovisningen för 2019 avseende målet om "attraktiv arbetsgivare" framgår att det har upprättats individuella utbildningsplaner men på grund av utbildningsstopp har fortbildningsinsatser inte genomförts.

Granskning av socialnämndens protokoll år 2020 visar att nämnden vid sitt sammanträde 2020-01-28 §5 beslutat om att godkänna information kring konsekvenser för socialnämndens verksamheter i och med nedläggningar av den centrala bemannings- och rekryteringsenheten. Bland annat ska en tredje personalsamordnare för vikarieanskaffning anställas till socialnämndens verksamhet.

Vidare har nämnden under år 2020 fått information kring bemanning inom de olika verksamhetsområdena, information kring verksamheternas schemaöversyn samt återrapportering kring situationen inom bemanningsenheten. Inom Barn- och unga-gruppen (biståndsenheten) råder det stor personalbrist och en mycket hög arbetsbelastning för handläggarna.

Barn- och utbildningsnämnden

Från årsredovisning för 2019 framgår att starten på höstterminen 2019 har varit svår inom skolområdet på grund av rekryteringsproblem i kombination med vakanser. Två behöriga lärare har senare under terminen anställts. Fortsatt brist på vikarier föreligger vilket uppges påverka arbetsmiljön negativt för ordinarie personal.

Granskning av nämndens protokoll visar att nämnden under 2020 fått ekonomisk uppföljning kring personalkostnader, uppföljning kring behöriga lärare samt av rekrytering.

Samhällsbyggarnämnden

I årsredovisning för 2019 framgår personalförhållanden för nämndens verksamheter. Bland annat framgår att det inom samhällsbyggaravdelningen finns en på heltid tjänstgörande handläggare som ansvarar över verksamhetens administration. Vidare har en stadsarkitekt anlitats på deltid samt en konsult för teknisk handläggning. Inom räddningstjänsten har sex nya brandmän rekryterats. Rekryteringsläget uppges fortsatt vara ansträngt avseende deltidsanställda brandmän till Vuollerim och Porjus.

Granskning av samhällsbyggarnämndens protokoll år 2020 visar att nämnden löpande under året får uppföljning kring personalsituation och rekrytering för samtliga av nämndens verksamhetsområden.

Hälsobokslut 2019

Totalt anställda inom kommunkoncernen per 2019-12-31 uppgick till 481 stycken. I hälsobokslut 2019 följs personalsammanställning av tillsvidareanställda och heltidsanställda (redovisas i tabell 1 i avsnitt 2.1), sysselsättningsgrad, frisktal samt sjukfrånvaro upp. Vi kan genom vår granskning inte se att hälsobokslutet behandlats av nämnderna. Enligt uppgift från intervju presenteras hälsobokslutet till kommunstyrelsen.

2.4.2 Bedömning

Revisionsfråga 4 bedöms för kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och samhällsbyggarnämnden som uppfylld.

Vi konstaterar att det genom årsredovisning, hälsobokslut samt genom uppföljning av internkontrollplanen sker uppföljning av personal- och kompetensförsörjning för kommunens samtliga verksamheter en gång per år. Vi konstaterar att nämnderna under året löpande följt upp området vid sina sammanträden. Vi kan genom protokollgranskning inte se att kommunstyrelsen följer upp sina verksamhetsområden löpande under året, samtidigt har styrelsen erhållit uppföljning av samtliga verksamhetsområden genom hälsobokslut år 2019 och uppföljning av internkontrollplanen. Vi kan genom vår granskning inte styrka att nämnderna tagit del av hälsobokslut eller uppföljning av internkontrollplan.

2.5 Vidtagna åtgärder

Revisionsfråga 5: Vidtar styrelsen och nämnderna vid behov tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med utmaningar och problem som kan finnas inom området?

2.5.1 Iakttagelser

Vid 2018 års uppföljande granskning av kommunens personal- och kompetensförsörjning konstaterades att kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden till stor del vidtagit åtgärder utifrån de brister som konstaterades i 2016 års revisionsgranskning inom området. Dock kunde granskningen inte bedöma om dessa åtgärder ansågs vara tillräckliga då det av förklarliga skäl tar tid att se effekter utifrån vidtagna åtgärder som genomförts.

De åtgärder som nämndes vid den uppföljande granskningen var kompetensförsörjningsprojektet steg 1 (GAP-analys), kompetensförsörjningsprojektet steg 2, handlingsplan för heltid som norm, utveckling av e-tjänster, kompetensråd, kommunövergripande stipendium, en gemensam chefshandbok som berör frågor kring personalområdet, en yrkestrappa för vård- och omsorgsområdet samt upprättandet av en central bemannings- och rekryteringsenhet. Vidare noterades att det inom kommunen saknades en kompetensförsörjningsplan som enligt 2016 års granskning skulle upprättas efter beslut från kommunstyrelsen.

Fortsatta utmaningar för Jokkmokks kommun beskrivs i årsredovisning för 2019 och uppges vara att unga och äldre i kommunen ökar vilket resulterar i en ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Samtidigt förväntas en tredjedel av medborgare i arbetsför ålder gå i pension kommande 10-årsperiod.

Kommunstyrelsens ekonomiska uppföljning i juni 2019 visade på ett prognostiserat underskott för kommunen på drygt 30 mnkr. Ett antal kostnadsbesparande åtgärder vidtogs för att minska underskottet. En av dessa åtgärder (§54) var restriktioner avseende tjänstetillsättning vid pensionsavgångar och egen uppsägning. Samtliga beslut om tjänstetillsättning ska efter juni 2019 beslutas av kommunchef i samråd med personalchef samt dialog med berörd chef.

För 2020 har kommunen som mål att uppnå ett plusresultat på 3,5 mnkr vilket innebär ett fortsatt tydligt uppdrag råder om att minska kommunens verksamhetskostnader.

Följande aktiviteter har under 2019 genomförts inom området personal- och kompetensförsörjning:

- Handlingsplan för heltid som norm (reviderad av personalfunktionen 2019-12-06). Inför revidering av handlingsplanen genomfördes en enkätundersökning under 2019 riktad till kommunens deltidsanställda. Resultatet visade att 33 procent av respondenterna (totalt 39 stycken) skulle vilja jobba heltid, dock ansåg 56 procent av dessa att de inte skulle orka med på grund av arbetsbelastningen på arbetsplatsen. Av de respondenter som svarade att de inte skulle kunna tänka sig att arbeta heltid uppgavs orsaken vara att de inte ville ha en högre sysselsättningsgrad än vad de hade under tiden för undersökningen.

En avgörande faktor för att kunna erbjuda heltid som norm uppges i handlingsplanen vara bemanningsplanering. Under 2019 har verksamhetschef för särskilda boenden

för äldre tillsammans med personalhandläggare inom personalfunktionen påbörjat ett arbete med hälsosamma scheman. Schemalaggingen avser att medarbetarna ska bibehålla en sund arbetsmiljö samt kunna erbjuda heltidstjänster.

- Upprättandet av utbildningstrappan för vård- och omsorg har utökats till att även omfatta barn- och utbildning i samarbete mellan LKF och dess medlemskommuner. Utbildningstrappan anpassas till individen beroende på vilken anställning som är aktuell, exempelvis genererar ett vikariat inom hemtjänst/äldreomsorg i en orienteringskurs på 200 poäng medan en anställning som undersköterska genererar i en undersköterskeutbildning på 1450 poäng. På liknande sätt sker detta inom skolområdet.
- Kommunmedborgare som ansökt eller påbörjat en examensberättigad universitetsutbildning inom något av kommunens verksamhetsområden kan ansöka om stipendium i samband med universitetsstudier. Studenten får då ersättning (3 000kr/mån i 9 månader) vid heltidsstudier samt en garanterad tillsvidareanställning i kommunen efter slutförda studier. Genom intervjuer framgår att fyra stipendiater har under 2019 avslutat sin utbildning och påbörjat anställning inom kommunen, tre inom barn- och utbildningsnämndens område och en inom socialtjänsten. Ytterligare två stipendiater kommer att avsluta sina studier och anställas under 2020.
- Upprättat kompetensråd är fortsatt verksamt och syftar till att skapa förutsättningar för tillgång till rätt kompetens genom att arbeta med rekrytering, utbildning och integration. I rådet finns representanter från Jokkmokks kommun, LKF, Region Norrbotten, arbetsförmedlingen, Strukturum, företagarna samt fackliga parter.

I kompetensförsörjningsprojektet steg 2 framgår en del planerade aktiviteter. Exempelvis ska en informationsfolder för friskvårdbidraget utformas, ledarskapsutbildningar för samtliga chefer ska genomföras under 2021, genomförd lönekartläggning ska gå vidare till fackliga parter för överläggning och genom ökad samverkan ska samarbetet mellan kommunens olika verksamheter stärkas.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen fattade vid sitt sammanträde 2018-02-12 beslut om ett fortsättningsprojekt för arbete med kompetensförsörjning (steg 2) under perioden 2018–2019, där projektiden sedan förlängdes inom befintlig budget fram till år 2021. Syftet med projektet är att utveckla ett system för behovsstyrd kompetensförsörjning utifrån ARUBA-modellen (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla). Projektet har tilldelats en budget på ca 1,3 mnkr som dels består av egna medel, dels av ansökta bygdemedel. I delrapportering av projektet från 2020-05-07 framgår att projektet fokuserat på annonsering via LinkedIn, samverkan kring utbildningar, överlappning vid pensionsavgångar samt kompetensutveckling av befintlig personal. Bland annat har personalfunktionen under 2019 samordnat ett pilotförsök till ledarutvecklingsprogram för socialtjänstens chefer. De chefer som deltagit i utbildningen har därefter gjort en utvärdering. Utvärderingen visade att de upplevde sig ha fått en ökad förståelse för sina personliga egenskaper kopplat till sin roll som chef.

Granskning av kommunstyrelsens protokoll visar att styrelsen 2020-03-30 §47 beslutat att uppdra kommunchef att i samverkan med socialchef och personalchef utarbeta ett erbjudande till samtlig personal inom barn- och unga-gruppen avseende stipendium.

Bakgrunden till beslutet är de utmaningar som både finns och väntas inom kommunens biståndsenhet.

Vidare framgår från sammanträdet (§48) att socialnämnden ansökt om ytterligare medel för den extra belastning inom biståndsenheten som resulterat i att en konsult upphandlats för behandling av eftersläpande ärenden. Kommunstyrelsen beslutade vid sammanträdet att avslå begäran om extra medel.

Från årsredovisning 2019 framgår att kommunstyrelsen tillväxtenhet under året har arbetat tillsammans med Företagarna och Strukturum för att stimulera utveckling av det lokala näringslivet och på så sätt arbeta för ett attraktivare Jokkmokk. I mätningar har kommunen förbättrat sin placering i svenskt näringslivs företagsklimatmätning från plats 226 år 2018 till plats 166 år 2019. Enligt bolagsverkets statistik har fyra företag även etablerat sig i kommunen under 2019. För år 2020 ligger Jokkmokk kommun på plats 194 i svenskt näringslivs företagsklimatmätning.

Socialnämnden

Som nämndes i föregående avsnitt framgår från socialnämndens protokoll 2020-04-21 §46 att det fortsatt råder personalbrist inom barn- och unga-gruppen. Annonsering har skett under året utan resultat, vilket gjort att socialtjänsten nu prövar en bredare annonsering. Vid nämndens sammanträde i juni (§72) ges återslag avseende biståndsenheten. Från protokollet anges att samtliga handläggare slutat vid biståndsenheten på grund av egen uppsägning vilket lett till ett ansträngt läge inom barn- och unga-gruppen. Behovet av personal beskrivs i ärendet som akut. Socionomkonsulter har köpts upp för att klara av bemanningen inom enheten. Vidare ges nämnden vid sammanträdet information kring uppföljning av schemaöversyn inom individ- och familjeomsorgen. En planerad arbetsgrupp ska tillsättas för nya riktlinjer och förhållningsregler för att skapa bättre förutsättningar för personalen. Vi kan genom vår granskning inte verifiera att någon arbetsgrupp upprättats.

I kompetensförsörjningsprojektet steg 2 anges att det inom socialnämndens biståndsverksamhet planeras en arbetsmiljökartläggning under 2020 till följd av den höga arbetsbelastningen. Vi kan genom vår granskning inte se att en arbetsmiljökartläggning har genomförts.

Barn- och utbildningsnämnden

Inom barn- och utbildningsavdelning anges vid intervju att kompetensutvecklande insatser sker löpande. Utöver stipendium kan medarbetare läsa upp viss behörighet genom fritidsstudier i samarbete med universitet eller vuxenutbildning på orten.

Genom protokollgranskning kan vi inte se att nämnden vidtagit några åtgärder kopplat till personal- och kompetensförsörjning under år 2020.

Samhällsbyggarnämnden

Genom granskning av nämndens protokoll kan ses att nämnden löpande fått uppföljning avseende personalförsörjningen under året. Vi kan inte se att nämnden vidtagit några åtgärder. Vid intervju framkommer att det inom samhällsbyggaravdelningen har skett

försökt till samverkan med andra kommuner avseende inspektioner i effektiviseringssyfte. Denna typ av samverkan beskrivs som ett potentiellt utvecklingsområde.

Avslutningsvis kan vi genom vår granskning inte styrka att det inom kommunens verksamheter har genomförts någon lönekartläggning över medarbetare, eller att det genomförts någon utredning kring hur man ska tillvarata kompetens från äldre medarbetare som närmar sig pension.

2.5.2 Bedömning

Revisionsfråga 5 bedöms för kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och samhällsbyggarnämnden som delvis uppfylld.

Bedömningen baseras på att vi kan konstatera att styrelsen och nämnderna har vidtagit åtgärder för att komma till rätta med utmaningar inom personal- och kompetensförsörjningsområdet, men att vidtagna åtgärder bedöms som delvis tillräckliga för området.

3. Revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Jokkmokk kommun genomfört en granskning avseende personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden samt samhällsbyggarnämnden säkerställt att arbetet med personal – och kompetensförsörjning är ändamålsenligt.

Vår samlade revisionella bedömning är att:

- Kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning i allt väsentligt är ändamålsenligt.
- Socialnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning i allt väsentligt är ändamålsenligt.
- Barn- och utbildningsnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning i inte helt är ändamålsenligt.
- Samhällsbyggarnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning inte helt är ändamålsenligt.

Bedömningen baseras på de för granskningen antagna revisionsfrågorna.

3.1 Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser lämnas följande rekommendationer:

- att barn- och utbildningsnämnden och samhällsbyggarnämnden ser över behovet av att konkretisera målsättningar inom sina verksamhetsområden för personal- och kompetensförsörjning,
- att styrelsen och nämnderna säkerställer att tillräckliga åtgärder vidtas i syfte att komma till rätta med de utmaningar som finns avseende personal- och kompetensförsörjningen i kommunen, samt
- att styrelsen och nämnderna ser över behovet av att uppdatera/revidera den GAP-analys som finns, utifrån de utmaningar som finns idag.

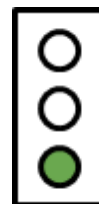
4. Bedömningar utifrån revisionsfråga

Revisionsfråga	Kommentar	
Kartläggs och analyseras styrelsens och nämndernas framtida personal- och kompetensbehov?	<p>Uppfyllt Det har under år 2017 genomförts en kartläggning och analys över kompetensbehovet inom kommunens samtliga verksamhetsområden. Vidare sker ett löpande arbete med att identifiera kompetensbehovet i samband med rekrytering samt inom ramen för samverkan inom upprättat kompetensråd.</p>	
Finns kända och tillämpade mål, strategier, riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet?	<p>Det finns kommunövergripande mål och styrdokument för området som bedöms vara kända och tillämpade inom verksamheterna. Personalfunktionen och upprättad chefshandbok fungerar som stöd till verksamheterna i ärenden som berör området.</p> <p>Uppfyllt Kommunstyrelsen och socialnämnden har upprättat mål för sina verksamheter avseende kompetensförsörjning.</p> <p>Delvis uppfyllt Barn- och utbildningsnämnden och samhällsbyggarnämnden saknar konkretiserade målsättningar för sina respektive verksamhetsområden.</p>	
Sker en tillräcklig samordning mellan berörda kommunala verksamheter i kompetensförsörjningsfrågor?	<p>Uppfyllt Kommunens personalfunktion fungerar som samverkansorgan mellan de kommunala verksamheterna. Vidare finns en ledningsgrupp som möjliggör samverkan mellan verksamheterna. Såväl personalfunktionen som ledningsgruppen möjliggör samverkan i kompetensförsörjningsfrågor.</p>	

Följer styrelsen och nämnderna systematiskt upp personalförsörjningen inom sina verksamhetsområden?

Uppfylld

Strukturerad uppföljning sker genom årsredovisning, löpande under året vid nämndernas sammanträden samt för kommunstyrelsen i samband med hälsobokslut och uppföljning av styrelsens internkontrollplan.



Vidtar styrelsen och nämnderna vid behov tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med utmaningar och problem som kan finnas inom området?

Delvis Uppfylld

Vi kan konstatera att styrelsen och nämnderna har vidtagit åtgärder för personal- och kompetensförsörjning. Vidtagna åtgärder bedöms som delvis tillräckliga.



Oktober 2020

Hans Forsström

Uppdragsledare

Jenny Engelmark

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Jokkmokk Kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2020-05-07. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

5. Bilagor

Dokument

- Arbetsmarknadsinsatser i kommunal regi
- Gap-analys (matris)
- Handlingsplan för kompetensförsörjning (2016)
- Heltid som norm 2019
- Hälsobokslut 2019
- Kompetensförsörjning, steg 1 Gap-analys (2017)
- Personalförsörjningsplan (2016)
- Policy rekrytering
- Riktlinjer ansökan stipendier
- Rutiner för rekrytering och tjänstetillsättning
- Tjänsteskrivelse - tjänstetillsättning
- Vision Jokkmokk 2030
- Verksamhetsplan 2017–2020 socialnämnden
- Verksamhetsplan 2019–2020 barn- och utbildningsnämnden
- Verksamhetsplan 2019–2021 näringslivs- och samhällsavdelningen
- Verksamhetsplan 2017–2020 samhällsbyggaravdelningen
- Årsredovisning 2019

Statistik Jokkmokk kommun

Per mätdatum 31 december 2019 finns totalt 481 anställda inom Jokkmokk kommun. Från hälsobokslutet framgår att detta ger en ögonblicksbild över antalet anställda inom kommunkoncernen och att medeltalet i tabell 1 (som framgår inom parentes) är det mått som ger en mer rättvis bild över antalet anställda fördelat under år 2019.

Tabell 1. Personalsammanställning kommunkoncernen, per 2019-12-31. Antal.

Verksamhet	Tillsvidareanställda (medeltal)	Visstidsanställda (medeltal)
Kommunstyrelsen	96 (100,9)	17 (18,5)
Barn- och utbildningsavdelningen	90 (87,5)	43 (40,8)
Socialtjänsten	186 (196, 9)	24 (20)
Samhällsbyggnad	7 (7,1)	-
Kultur- och fritidsavdelningen	13 (12,1)	5 (5)

Källa: Hälsobokslut 2019

Totalt visar uppgifter från kolada på en minskning av antalet anställda inom kommunen år 2019 jämfört med år 2018. Vidare kan ses att andelen anställda inom de målgrupper som framgår i tabell 2 legat relativt konstant under perioden 2017–2019, med en marginell

minskning av andelen anställda mellan 25–54 år och en marginell ökning av andelen anställda över 55 år under perioden.

Tabell 2. Åldersstruktur, kommun. Andel.

Målgrupp	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
Anställda <34 år	26	25	25
Anställda 25–54 år	44	44	42
Anställda 55+	30	31	32

Källa: Kolada

Likt tabell 2 visar statistiken i tabell 3 att andelen heltidsanställda, tillsvidareanställda samt visstidsanställda legat relativt konstant under perioden 2017–2019.

Tabell 3. Anställningsförhållanden månadsavlönade, kommun. Andel.

Anställningsform	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
Heltidsanställda	76	75	75
Tillsvidareanställda	71	69	70
Visstidsanställda	13	13	12

Källa: Kolada

Sjukfrånvaron har inom kommunen som helhet ökat under 2019. Samtidigt visar statistiken i tabell 4 att sjukfrånvaron för anställda under 30 år minskat med 0,5 procentenheter, för anställda mellan 30–49 år har sjukfrånvaron ökat med 0,1 procentenheter och för anställda över 49 år har en ökning med 0,4 procentenheter skett sedan år 2018.

Tabell 4. Sjukfrånvaro, kommunalt anställd. Andel.

Målgrupp	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
Totalt	6,3	6,1	6,4
Anställda <30 år	5,8	6,8	6,3
Anställda 30-49 år	5,8	4,6	4,7
Anställda >49 år	6,8	7,2	7,6

Källa: Kolada