

**För kännedom**

Fullmäktige

Partiernas gruppledare

Kommunstyrelsen**Uppföljande granskning av personal- och kompetensförsörjning**

Revisorerna genomförde under år 2021 en fördjupad granskning avseende personal- och kompetensförsörjning. Granskningen visade att kommunstyrelsen inte helt hade säkerställt ett ändamålsenligt arbete inom området. Brister noterades bland annat avseende erfarenhetsutbyte inom organisationen, förekomst av åtgärdsplaner m.m. Vi har i egenskap av förtroendevalda revisorer i Kiruna kommun genomfört en uppföljande granskning av personal- och kompetensförsörjning. I vårt arbete har vi biträttats av PwC. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i den tidigare granskningen.

Utifrån genomförd granskning är den samlade revisionella bedömning att kommunstyrelsen **inte helt** vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån den tidigare genomförda granskningen.

I övrigt hänvisar vi till de iakttagelser som redovisas i bifogad revisionsrapport.

För att utveckla området lämnas följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Att säkerställa att samtliga nämnder fattar beslut om åtgärdsplaner.
- Att former för erfarenhetsutbyte mellan nämnderna gällande personal och kompetensförsörjning utvecklas så att goda exempel tas tillvara och delas inom hela organisationen.
- Att en gemensam strategi tas fram för hur samarbetet ska ske med universitet, högskolor m fl både kommunövergripande och på nämnds nivå för att skapa bättre möjligheter att kunna rekrytera framtida medarbetare bla genom att kunna erbjuda praktikplatser. Vi ser detta som en väsentlig fråga för förvaltningarna, och då särskilt socialförvaltningen som står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen.

Vi emotser ett yttrande från kommunstyrelsen samt berörda nämnder senast 30 april år 2023.

För Kiruna kommuns revisorer



Ann-Kristin Nilsson, ordförande

Sigurd Pekkari, vice ordförande

Bilaga: "Uppföljande granskning av personal- och kompetensförsörjning, november 2022."

Deltagare

KIRUNA KOMMUN 212000-2783 Sverige

Signerat med Svenskt BankID

2022-12-17 20:41:49 UTC

Namn returnerat från Svenskt BankID: YVONNE ANN-KRISTIN
NILSSON

Datum

Ann-Kristin Nilsson
Förtroendevald revisor

Leveranskanal: E-post

Signerat med Svenskt BankID

2022-12-18 08:11:53 UTC

Namn returnerat från Svenskt BankID: SIGURD PEKKARI

Datum

Sigurd Pekkari
Förtroendevald revisor

Leveranskanal: E-post

Uppföljande granskning av personal- och kompetensförsörjning

Kiruna kommun

Revisionsrapport
December 2022



*Johanna Larsson, revisionskonsult
Petra Ribba, certifierad kommunal revisor
Kristian Damlin, certifierad kommunal revisor*

Innehållsförteckning

1.	Inledning	03
2.	Granskningsresultat	07
3.	Revisionell bedömning	13

1

Inledning

Inledning

Bakgrund

Revisorerna i Kiruna kommun granskar årligen delårsbokslut och årsredovisning, samt genomför fördjupade granskningar utifrån en risk- och väsentlighetsanalys. De granskningar som revisionen genomför innehåller ofta förslag på åtgärder som bör genomföras. Dessa åtgärder varierar i omfattning och därmed också i tid för genomförande. En viktig del av revisionens arbete är därför att följa upp tidigare granskningar för att se om åtgärder vidtagits med anledning av dessa och om den granskade organisationen beaktat noterade brister, synpunkter och förslag.

Enligt SKR:s styrdokument *God revisionssed i kommunal verksamhet 2018* påtalas även vikten av att följa upp de granskningar revisorerna gjort under året. Genom att regelbundet följa upp genomförda granskningar ges svar på om åtgärder med anledning av revisorernas kritik och rekommendationer har tagits i beaktande. SKR skriver vidare att uppföljningen kan genomföras som en särskild granskningsinsats med skriftlig rapport. Uppföljningen ger också underlag för att bedöma om det finns anledning till förnyad granskning, och blir därmed en grund för riskanalysen inför kommande års revisionsplanering.

Revisorerna genomförde under år 2021 en fördjupad granskning avseende personal- och kompetensförsörjning. Granskningen visade att kommunstyrelsen inte helt hade säkerställt ett ändamålsenligt arbete inom området. Brister noterades bland annat avseende erfarenhetsutbyte inom organisationen, förekomst av åtgärdsplaner m.m. Med anledning av de påtalade bristerna har revisorerna i sin risk- och väsentlighetsanalys för år 2022 identifierat ett behov av att följa upp den tidigare granskningen avseende personal- och kompetensförsörjning.

Syfte och frågeställningar

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförd granskning.

Granskningen har haft sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av styrelsen?
- Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att avse uppföljning av tidigare granskning av personal- och kompetensförsörjning (2021).

Metod

Granskningen har genomförts genom en genomgång av revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnad revisionsrapport och tillhörande missivbrev, samt genomgång och granskning av yttranden som revisorerna erhållit. Lägesbeskrivning har inhämtats genom intervju samt dokumentstudier och genomgång av relevanta protokoll, beslut och handlingar.

Intervju har genomförts med:

- Personalchef
- Kommunstyrelsens ordförande har erbjudits möjlighet att besvara frågor skriftligen via e-post.

Intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Rapporten har kvalitetssäkrats av Kristian Damlin, certifierad kommunal revisor, i enlighet med PwCs interna riktlinjer för kvalitetssäkring.

2021 års granskning, sida 1/2

Den granskning som genomfördes år 2021 omfattade totalt sju revisionsfrågor. Revisionsfrågor med tillhörande bedömning redovisas nedan.

Revisionsfråga	Bedömning
1. Hur påverkar den aktuella personalförsörjningssituationen kommunens verksamhetsresultat samt vilka eventuella beslut om åtgärder har fattats?	<i>Delvis uppfylld</i> Personalförsörjningssituationen har haft påverkan på verksamheten, bland annat av kommunstyrelsens beslut om återbesättningsprövning. Vad gäller beslut om åtgärder har socialnämnden fattat beslut om kompetenskrav vid rekrytering. I övrigt har vi inte tagit del av några beslut om åtgärder.
2. Mål och strategier finns utformade för personal- och kompetensförsörjning och efterlevs	<i>Delvis uppfylld</i> Fullmäktiges övergripande strategi för kompetensförsörjning och kommunstyrelsens åtgärdsprogram är relevanta och har tydlig bäring på frågan om kompetensförsörjning. I nuläget har dock endast kultur- och utbildningsförvaltningen fastställt en åtgärdsplan för år 2021. Vår enkätundersökning visar att kännedom om dokumenten varierar, vilket vi bedömer påverkar möjligheten att efterleva dessa.
3. Riktlinjer för rekrytering finns och efterlevs.	<i>Delvis uppfylld</i> Riktlinjer för rekrytering finns. Dock framgår av vår granskning att tillämpningen varierar och resultat av vår enkätundersökning indikerar att det finns otydligheter i nuvarande rekryteringsprocesser. Enkätundersökningen visar även att det finns brister i det stöd som chefer erhåller när det gäller att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare.
4. Erfarenhetsutbyte sker mellan nämnderna avseende personal- och kompetensförsörjning	<i>Ej uppfylld</i> I nuläget visar vår granskning att det saknas ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte mellan nämnderna gällande kompetensförsörjning vilket vi bedömer som en brist. Samverkan bedöms som viktig för att dela goda exempel på hur man arbetar med personal- och kompetensförsörjning mellan nämnderna.
5. Etablerade samarbeten finns med universitet och högskolor	<i>Delvis uppfylld</i> Det saknas en kommunövergripande strategi för hur samarbetet med universitet, högskolor m fl ska bedrivas även om det finns en struktur för hur dialog med universitet sker inom ramen för Lapplands kommunalförbund. Vi noterar att kultur- och utbildningsnämnden samt miljö- och byggnämnden har utvecklat olika samarbetsformer för att erbjuda praktik.

2021 års granskning, sida 2/2

Revisionsfråga	Bedömning
6. Riktlinjer för avgångssamtal finns och efterlevs	<i>Delvis uppfylld</i> Det finns en för kommunen fastställd rutin för avgångssamtal. Vi konstaterar dock att dokumentationen av avgångssamtal inte sker i tillräcklig utsträckning. Vi vill understryka att dokumentationen av avgångssamtal utgör ett viktigt underlag för att bidra till och utveckla kommunens varumärke som en attraktiv arbetsgivare.
7. Aktiviteter genomförs för att utveckla kommunens varumärke som arbetsgivare	<i>Delvis uppfylld</i> Vi har för granskningen tagit del av de åtgärder som vidtagits för att utveckla kommunens varumärke som arbetsgivare, bl a med hjälp av friskvårdsförmåner. Vi saknar dock en övergripande strategi i denna fråga. En strategi kan bidra till att skapa en enhetlighet i arbetet med arbetsgivarvarumärket.

Med utgångspunkt i ovanstående bedömningar lämnades följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- att i arbetet med den kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategin för perioden 2021-2024 säkerställa att samtliga nämnder fattar beslut om åtgärdsplaner samt i övrigt beakta de synpunkter som framkommit i denna granskning, bl a avseende kommunens varumärke som arbetsgivare, i samband med framtagandet av den gemensamma strategin.
- att åtgärder vidtas för att skapa bättre kännedom om nuvarande riktlinjer för rekrytering samt att åtgärder vidtas för att förbättra stödet som chefer erhåller när det gäller att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. I detta avseende anser vi att de sk förväntanssamtal som genomförs inom kultur- och utbildningsförvaltningen är bra exempel.
- att former för erfarenhetsutbyte mellan nämnderna vad gäller personal- och kompetensförsörjning utvecklas så att goda exempel tas tillvara och delas inom hela organisationen.
- att en gemensam strategi tas fram för hur samarbete ska ske med universitet, högskolor m fl både kommunövergripande och på nämnds nivå för att skapa bättre möjligheter att kunna rekrytera framtida medarbetare bl a genom att kunna erbjuda praktikplatser. Vi ser detta som en väsentlig fråga för förvaltningarna, och då särskilt socialförvaltningen som står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen.
- att säkerställa att avgångssamtal genomförs och att relevant information samlas och används för att stärka och utveckla kommunens varumärke som arbetsgivare.

2

Granskningsresultat

Revisionsfråga 1 - Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av styrelsen?

Iakttagelser

Kiruna kommuns förtroendevalda revisorer översände ett missiv till kommunstyrelsen för granskning av personal- och kompetensförsörjning 2021-05-27. Revisorerna emotsåg ett yttrande från kommunstyrelsen senast 2021-10-31.

I samband med att kommunstyrelsen antog kompetensförsörjningsstrategi 2022-2024, 2021-10-25 § 283, har styrelsen även beslutat att nämnder och styrelser utifrån revisionsrapporten presenterar handlingsplaner för kompetensförsörjning till kommunstyrelsens möte i december, dock senast mars månad hur man ska lyckas med rekryteringen. Från protokollet framgår att kommunstyrelsens arbetsutskott 2021-06-14 § 154 beslutat att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att inkomma med förslag till åtgärder i enlighet med revisionsgranskningen.

Kommunstyrelsen har 2022-05-23 § 135 hanterat och besvarat revisionsrapport om personal- och kompetensförsörjning genom att anta yttrandet från kommunledningsförvaltningen, daterat 2022-03-07, som svar på revisionsrapporten.

Av yttrandet från kommunledningsförvaltningen framgår följande:

- En antagen strategi för kompetensförsörjning är beslutad i kommunstyrelsen 2021-10-25, § 283. Den innehåller bland annat en övergripande arbetsmodell för hela kommunkoncernen som bygger på att de gemensamma strategiska inriktningarna och de gemensamma strategierna är övergripande. För att strategierna ska få en effekt i respektive verksamhet krävs att förvaltningarna och bolagen utarbetar egna strategier utifrån de fastställda målområdena och tar fram aktiviteter utifrån dessa. I detta arbete skulle utbyte mellan nämnderna kunna ske där man tar tillvara goda exempel och delar dem inom hela organisationen.

- De stora målområdena i strategin för kompetensförsörjning är "attraktiv arbetsgivare", "nya lösningar" samt "hållbart arbetsliv" som innehåller flera av de punkter som revisorerna rekommenderar att Kiruna kommun ska arbeta med, t ex att samtliga nämnder lämnar in åtgärdsplaner varje år, arbetsgivarvarumärket, rekrytering och avgångssamtal.
- En ny rutin för avgångssamtal är antagen 2020-11-16 § 260 av kommunstyrelsens arbetsutskott och finns på chefernas egna sida på intranätet (Chefsguiden) med en mall med frågor som ska följas.
- Det finns rutiner för rekrytering på Chefsguiden. Dock pågår i dagsläget en uppdatering av rekryteringspolicyn med riktlinjer då nya lagen om säkerhetsprövning av personal ska in i rekryteringspolicyn.

Vid intervju framgick att missiv och revisionsrapport "fastnat" hos föregående kommundirektör och att personalchef fått i uppdrag att besvara rapporten i slutet av 2021.

Bedömning

Revisionsfråga 1: Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats?

Ja

Vår granskning visar att revisorernas synpunkter till har besvarats av kommunstyrelsen. I sitt yttrande besvarar kommunstyrelsen samtliga rekommendationer förutom rekommendationen gällande att ta fram en gemensam strategi för hur samarbete ska ske med universitet och högskolor.

Vi noterar att kommunstyrelsen besvarat granskningsrapporten med ett yttrande fyra månader efter önskad svarstid.

Revisionsfråga 2 - Har synpunkterna och förslagen åtgärdats? Sida 1/2

lakttagelser

Rekommendation 1: Kompetensförsörjningsstrategi/åtgärdsplaner (DELVIS)

I samband med att kommunstyrelsen antog kompetensförsörjningsstrategi 2022-2024 tog styrelsen beslut om att nämnder och styrelser utifrån revisionsrapporten skulle presentera handlingsplaner för kompetensförsörjning till kommunstyrelsens möte i december, dock senast mars månad hur man ska lyckas med rekryteringen. Genom protokollgenomgång av kommunstyrelsens protokoll för perioden november 2021 - september 2022 kan vi inte se att någon nämnd presenterat handlingsplaner för kompetensförsörjning till kommunstyrelsen, vilket beslutades 2021-10-25 § 283.

Vid intervju har det dock framkommit att åtgärdsplaner och kompetensförsörjningsplaner ska presenteras för personalavdelningen. Via personalavdelningen har vi fått ta del av åtgärdsplan/kompetensförsörjningsplaner för socialnämnden (beslutad av nämnden 2022-04-19 § 53) och för kultur- och utbildningsnämnden (beslutad av nämnden 2022-09-23 § 30). Vi har inte fått tagit del av åtgärdsplan/kompetensförsörjningsplan som gäller för miljö- och byggnadsnämnden. Vi har av protokollsgranskning noterat att miljö- och byggnadsnämnden 2021-09-16 § 221 har antagit kompetensförsörjningsplan för miljökontoret 2022-2026. Vi kan dock inte verifiera om byggnadsdelen av förvaltningen ingår i den senast antagna kompetensförsörjningsplanen för miljö- och byggnadsnämnden.

I revisionsrapporten från 2021 rekommenderas kommunstyrelsen att beakta synpunkter som framkommit i granskningen, bl a avseende kommunens varumärke som arbetsgivare, i samband med framtagandet av den gemensamma strategin. Från kompetensförsörjningsstrategi framgår att Kiruna kommun utgått från Sveriges kommuner och regioners (SKR) strategier som bygger på att vara en attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv.

Rekommendation 2: Riktlinjer för rekrytering och åtgärder för att förbättra stödet till chefer

Vid den förra granskningen gavs rekommendation om att skapa bättre kännedom om riktlinjer för rekrytering och att förbättra stödet till chefer för att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare.

Av kommunledningsförvaltningens yttrande framgår att det finns rutiner för rekrytering på Chefsguiden. Dock pågår en uppdatering av rekryteringspolicyn med riktlinjer då nya lagen om säkerhetsprövning av personal ska in i den nya riktlinjen. Vid intervju har det framhållits att HR-konsulter informerar nya chefer om riktlinjer vid dera introduktion. HR-konsulter lägger ut arbetsannonser och i samband med det diskuteras upplägg för rekrytering. Vidare har det framgått att personalavdelning oftast är med vid rekryteringar, speciellt när det gäller chefsrekryteringar.

I syfte att förbättra stödet till chefer för att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare har det av intervju beskrivits att förväntansamtal har genomförts med kultur- och utbildningschef, socialdirektör samt miljö- och byggchef. Vid förväntanssamtalet har bl a hälsosamordnare deltagit och förvaltningarna har fått välja vilka ytterligare personer som skulle medverka. Under samtalen har förvaltningschefer fått information om vad personalavdelningen arbetar med och vad deras uppdrag är från politiken. Vidare har det beskrivits att under samtalen diskuteras förvaltningens förväntningar på personalavdelningen och vad personalavdelningen kan erbjuda i form utav konsultativt stöd.

Rekommendation 3: Erfarenhetsutbyte mellan nämnder

Vid förra granskningen gavs rekommendation om att utveckla former för erfarenhetsutbyte mellan nämnderna vad gäller personal- och kompetensförsörjning så att goda exempel tas tillvara och delas inom hela organisationen.

I yttrandet framhåller kommunledningsförvaltningen att förvaltningarna tar fram egna strategier utifrån de fastställda målområdena och tar fram aktiviteter utifrån dessa. I detta arbete skulle ett utbyte mellan nämnderna kunna ske för att ta tillvara på goda exempel och dela dem inom hela organisationen.

Vi har av intervju inte kunnat bekräfta huruvida det sker ett erfarenhetsutbyte kopplat till nämnderna i syfte att ta tillvara på goda exempel och dela dem inom organisationen. Av intervju framgår att kommunens chefer träffas kontinuerligt på ledningsgrupper och att det finns möjliga forum för att hantera erfarenhetsutbyte.

Revisionsfråga 2 - Har synpunkterna och förslagen åtgärdats? Sida 2/2

Rekommendation 4: Gemensam strategi för samarbete med universitet, högskolor m fl.

Vid förra granskningen gavs rekommendation om att en gemensam strategi tas fram för hur samarbete ska ske med universitetet, högskolor mfl. Både kommunövergripande och på nämnds nivå.

Vid intervju har det framgått att det har inte tagits fram en gemensam strategi för hur samarbeten ska ske med universitet, högskolor m fl.

Rekommendation 5: Säkerställa att avgångssamtal genomförs

Vid förra granskningen gavs rekommendation om att säkerställa att avgångssamtal genomförs och att relevant information samlas in och används för att stärka och utveckla kommunens varumärke som arbetsgivare.

Av yttrandet framgår att kommunstyrelsens arbetsutskott angot en ny rutin för avgångssamtal 2020-11-16 § 260. Rutinen finns på chefernas egna sida på intranätet (Chefsguiden) med en mall med frågor som ska följas. För granskningen har vi tagit del av rutinen.

I rutinen framgår att avslutningssamtalet ska genomföras av närmaste chef med samtliga tillsvidareanställda som avslutar sin anställning. I rutinen finns en mall som ska användas vid avslutningssamtal. Om en anställd inte vill delta i samtalet med sin chef kan medarbetaren välja att fylla i mallen och skicka den via mail till personalavdelningen. Dokumentationen av varje avslutningssamtal ska skickas via mail till personalavdelningen som årligen sammanställer och anonymiserar dokumentationen. En presentation och sammanställning ska enligt rutinen redovisas för kommunstyrelsens arbetsutskott en gång per år i samband med föredragningen av personalredovisningen.

Av intervjuer framgår att avslutningssamtalet ska genomföras av cheferna men det finns ingen uppföljning av att det sker. Personalkonsulterna hanterar formuläret om medarbetaren väljer att inte ha samtalet. Av rutinen framgår att sammanställningen ska återrapporteras till kommunstyrelsens arbetsutskott en gång per år i samband med personalredovisning. Av intervjuer framgår att detta inte har gjorts.

Bedömning

Revisionsfråga 2: Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Delvis

Vår granskning visar att revisorernas synpunkter och förslag delvis åtgärdats.

Vi bedömer att de synpunkter som som framkom i den tidigare granskningen har beaktats i samband med framtagandet av kompetensförsörjningsstrategin samt att det har skapats en bättre kännedom om riktlinjerna för rekrytering. Vi bedömer även att det vidtagits åtgärder avseende förväntanssamtal med stödfunktioner i syfte att förbättra stödet till chefer för att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare samt att det vidtagits åtgärder avseende att säkerställa att avgångssamtal genomförs och att relevant data samlas in i syfte att stärka kommunens varumärke som arbetsgivare. .

Vi bedömer att revisorernas synpunkter inte har beaktats gällande att samtliga nämnder ska fatta beslut om åtgärdsplaner, vilket inte har skett. Det har inte heller tagits fram en gemensam strategi för hur samarbetet ska ske med universitet, högskolor mfl.

Bedömning är inte möjlig att göra avseende om revisorernas synpunkter beaktats gällande erfarenhetsutbytet mellan nämnderna vad gäller personal- och kompetensförsörjning.

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Rekommendation	Rekommendation genomförd
<p>Rekommendation 1 Att i arbetet med den kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategin för perioden 2021-2024 säkerställa att samtliga nämnder fattar beslut om åtgärdsplaner samt i övrigt beakta de synpunkter som framkommit i denna granskning, bla avseende kommunens varumärke som arbetsgivare, i samband med framtagandet av den gemensamma strategin.</p>	<p>Genom protokollgenomgång av kommunstyrelsen protokoll för perioden november 2021 - september 2022 kan vi konstatera att kommunstyrelsen inte säkerställt att samtliga nämnder fattat beslut om åtgärdsplaner. Vi har tagit del av handlingsplan respektive åtgärdsplan för kompetensförsörjning för socialnämnden samt kultur- och utbildningsnämnden för år 2022. De synpunkter som framkommit i den tidigare granskningen har beaktats i framtagandet av den gemensamma strategin.</p>
<p>Rekommendation 2 Att åtgärder vidtas för att skapa bättre kännedom om nuvarande riktlinjer för rekrytering samt att åtgärder vidtas för att förbättra stödet som chefer erhåller när det gäller att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. I detta avseende anser vi att de s k förväntansamtal som genomförs inom kultur- och utbildningsförvaltningen är bra exempel.</p>	<p>Det har skapats en bättre kännedom om riktlinjerna för rekrytering och åtgärder har vidtagits för att förbättra stödet till chefer genom förväntansamtal.</p>
<p>Rekommendation 3 Att former för erfarenhetsutbyte mellan nämnderna vad gäller personal- och kompetensförsörjning utvecklas så att goda exempel tas tillvara och delas inom hela organisationen.</p>	<p>För granskningen har vi inte tagit del av exempel som visar på att erfarenhetsutbyte mellan nämnder vad gäller personal- och kompetensförsörjning har utvecklats sedan revisionsgranskningen genomfördes år 2021.</p>
<p>Rekommendation 4 Att en gemensam strategi tas fram för hur samarbete ska ske med universitet, högskolor m fl både kommunövergripande och på nämnds nivå för att skapa bättre möjligheter att kunna rekrytera framtida medarbetare bla genom att kunna erbjuda praktikplatser.</p>	<p>Det har inte tagits fram en gemensam strategi för samarbete ska ske med universitet, högskolor m fl.</p>
<p>Rekommendation 5 Att säkerställa att avgångssamtal genomförs och att relevant information samlas och används för att stärka och utveckla kommunens varumärke som arbetsgivare.</p>	<p>Kommunstyrelsens arbetsutskott tog beslut om ny rutin för avgångssamtal 2020-11-16 § 260. Rutinen finns på Chefsguiden på Intranätet. Tillhörande rutinen finns mall för avgångssamtalet. Mallen kan fyllas i av medarbetaren på egen hand och skickas till personalavdelningen med e-post om medarbetaren väljer att inte ha ett avgångssamtal.</p>

3

Revisionell bedömning

Revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kiruna kommun genomfört en uppföljande granskning av personal- och kompetensförsörjning. Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och åtgärdsförslag som lämnats i genomförd granskning.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen *inte helt* vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i den tidigare granskningen.

Rekommendationer

Med utgångspunkt för de iakttagelser och bedömningar som framkommit i granskningen lämnar vi följande rekommendationer till kommunstyrelsen.

- Att säkerställa att samtliga nämnder fattar beslut om åtgärdsplaner.
- Att former för erfarenhetsutbyte mellan nämnderna gällande personal och kompetensförsörjning utvecklas så att goda exempel tas tillvara och delas inom hela organisationen.
- Att en gemensam strategi tas fram för hur samarbetet ska ske med universitet, högskolor m fl både kommunövergripande och på nämnds nivå för att skapa bättre möjligheter att kunna rekrytera framtida medarbetare bl a genom att kunna erbjuda praktikplatser. Vi ser detta som en väsentlig fråga för förvaltningarna, och då särskilt socialförvaltningen och kultur- och utbildningsförvaltningen som står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen.



2022-12-01

Kristian Damlin

Uppdragsledare

Petra Ribba

Projektledare