



Kommunstyrelsens arbetsutskott

kallas härmed till sammanträde **torsdagen den 08 februari 2024 klockan 08:30 i Våraskröv, Åseda** för att behandla följande ärenden:

- Upprop

Ärende	Anteckningar
1. Godkännande av dagordning Dnr 2024-000001	
2. Val av justerare Dnr 2024-000002	
3. Riktlinjer för elitbidrag Dnr 2023-000494	./.
4. Kommunstyrelsens handlingsplan för intern kontroll 2024 Dnr 2023-000515	./.
5. Granskningsrapport för intern kontroll 2023, kommunstyrelsens verksamhetsområde Dnr 2023-000536	./.
6. Utbildningsinsats i utvecklande medarbetarskap Dnr 2023-000534	./.
7. Löneöversyn 2024 Dnr 2024-000100	./.
8. Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun Dnr 2020-000433	./.
9. Revidering av Riktlinjer för god ekonomisk hushållning och hantering av resultatutjämningsreserv Dnr 2023-000146	./.
10. Val av internkontrollrepresentanter Dnr 2023-000183	./.

Simon Bring
Ordförande

Alexander Arbman
Kommunsekreterare



Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 110

Dnr 2023-000494

Riktlinjer för elitbidrag

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott ger kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram riktlinje för elitbidrag och återkomma till kommunstyrelsens arbetsutskott i februari 2024.

Sammanfattning av ärendet

I Uppvidinge kommun finns föreningar som bedriver elitverksamhet på högsta nationella nivån. Kommunstyrelsens presidie ser ur detta hänseende anledning att ta fram riktlinjer för elitbidrag.

Elitbidrag innebär att stöd ges för att bedriva verksamhet på högsta nationella elitnivå samt stärka lokala förmågors förutsättningar att utvecklas till elitnivå samtidigt som de ges möjlighet att vara bosatta och verksamma i kommunen.

Förslag till beslut på sammanträdet

Simon Bring (SD) yrkar att kommunstyrelsens arbetsutskott ger kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram riktlinje för elitbidrag och återkomma till kommunstyrelsens arbetsutskott i februari 2024.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsens arbetsutskott kan besluta i enlighet med Simon Brings (SD) yrkande och finner att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutat så.

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplikera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Inköp och upphandling Beslut kring inköp/upphandling i enlighet med delegationsordning	Delegationsordningen som kommunstyrelsen beslutade om i december 2020 innehåller flera nya delar. Området har tidigare inte reglerats väl i delegationsordningen. Risk finns att beslut fattas av obehörig vilket kan leda till ekonomisk skada och förtroendskada.	3	4	12 (Medelhög)	Upphandlare	Stickprovs-kontroll en gång under våren och en gång under hösten avseende punkterna 5.10, 5.11 och 5.12, att teckna avtal.	Ekonomichef	Juni och December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Inköp och upphandling Avtalstrohet	Risk att kommunen genomför inköp utanför upphandlade avtal.	4	4	16 (Medelhög)	Upphandlare	Stickprovs-kontroll en gång under våren och en gång under hösten avseende konferenstjänster	Ekonomichef	Juni och December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplicera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Ekonomi Kontroll av utbetalningar i ekonomisystem	Det finns risk för obehörig utbetalning vid avsaknad av rutiner och kontroll av transaktioner. Detta kan leda till ekonomisk och förtroendemässig skada.	2	5	10 (Medelhög)	Ekonom	Kontroll av ett urval av transaktioner och underlag.	Ekonomichef	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplicera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Kravhantering, kontroll av att ärenden som markerats för att ej gå vidare till inkasso är i enlighet med kravpolicyn.	Likställighetsprincipen kan åsidosättas och kommunen kan förlora intäkt.	3	4	12	Controller mot Socialförvaltning	Genomgång av reskontra, slumpvis urval av 20 ärenden som kodats med att inte gå vidare till inkasso. Kontroll av att anledning finns dokumenterat och överensstämmer mot kravpolicy.	Ekonomichef	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Kravhantering, kontroll av underlag för makulering	Makulering av felaktig anledning.	2	5	10	Controller mot barn- och utbildningsförvaltningen	Stickprovskontroll av 20 makulerade kundfakturor. Skriftligt underlag från behörig tjänsteperson finns sparad i enlighet med rutin.	Ekonomichef	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
System för e-handel och hantering av leverantörsfakturor	Brister i processer	3	5	15	Redovisningsekonom	Dokumentera processer och rutiner samt identifiera risker för system för e- handel och leverantörsfakturor som införts 2022.	Ekonomichef	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Ekonomi Kontroll av regler för attest	Risk för felaktiga utbetalningar genom att kontroll, attestreglemente och rutiner inte efterlevs vilket kan leda till att ekonomiska transaktioner attesteras på ett felaktigt sätt	3	5	15 (Medelhög)	Ekonom	Kontroll av transaktioner för samtliga nämnder. Kontrollen ska säkerställa att fakturorna är kompletta och korrekta konterade. Stickprovskontroll av 50 fakturor som genererats av inköp utanför e-handelssystemet.	Ekonomichef	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Att betalningsplaner följs vid projekt	Om planen inte följs kan det innebära att bokförda kostnader kommer fel och att budget inte räcker	2	3	6	Administratör Ssf	Samtliga projekt under 2023 ska följas upp att betalningsplanen hålls. Rapport vid halvårs-skiftet internt och sedan till december. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Granskning av ÄTA-kostnader vid renoveringar (ÄTA-arbeten står för Ändringar, Tillägg och Avgående arbeten som står i omedelbart samband med kontrakts-arbetena. Det kan vara både ÄTA minus och plus)	Om ÄTA-kostnader uppstår leder det till en fördyring av renoveringen.	3	3	9	Administratör och utredare Ssf	Granska samtliga projekt under 2023 där ÄTA-kostnader har uppstått. Rapport internt vid halvårsskiftet samt i december. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Mätning av matsvinn. Tallrikssvinn. Grundskola.	Om mycket mat slängs är det slöseri med resurser men det kan även påverka gästernas näringsintag.	3	3	9	Avdelningschef	Stickprovskontroller 40 gånger per år samt en hel vecka i skolan då eleverna involveras. Utifrån resultatet bör förbättringsåtgärder föreslås.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1–5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1–5, 5 högst)</i>	Risknivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Att matråd hålls en (1) gång per termin och skola	Att en god dialog med skolan inte upprätthålls kring maten och måltidsmiljön vilket skulle gå emot Kostpolicyns mål om en god och trivsam måltid	2	2	4	Avdelningschef Kostenheten	Sammanställning av de matråd som genomförs, var och datum samt anteckningar kring vad som framkom. Halvårsrapport internt.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Att matråd hålls fyra (4) gånger per år på varje Särskilt boende.	Att en god dialog med skolan inte upprätthålls kring maten och måltidsmiljön vilket skulle gå emot Kostpolicyns mål om en god och trivsam måltid	2	2	4	Avdelningschef kostenheten	Sammanställning av de matråd som genomförs, var och datum samt anteckningar kring vad som framkom. Halvårsrapport internt.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Att inköp till tekniska avdelningen görs via de avtal som finns	Att inköp görs hos leverantörer som inte kommunen har avtal med	4	3	12	Administratör	Gå igenom de inköpsfakturor som finns för tekniska avdelningen och se så att inga leverantörer utan avtal förekommer. Rapport internt vid halvåret. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplicera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Att personalen är rätt utrustad med klädsel och skyddsutrustning <i>(varselklädsel och hjälm)</i>	Att personskador uppstår	3	5	15	VA-chef, gata/parkchef	Vid varje besök på arbetsplatserna, om ej rätt utrustning får personen ej vistas på arbetsplatsen och kan i förlängningen få en skriftlig varning	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1–5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1–5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Uppföljning av mail- och posthanteringsrutiner.	Risk för felaktig myndighetsutövning och att kommunen inte uppfyller de krav som finns ställda på oss som myndighet.	3	4	12	Kultur- och fritidschef	Kontrollera mot avvikelserapportering internt (avvikelserutin ska tas fram). Avvikelser i systemet meddelas till chef. Sammanställs i halvårsrapport.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Att granska bidragsprocessen (från ansökan till utbetalning och redovisat delegationsbeslut)	Att bidrag betalas ut felaktigt (t ex ej bidragsberättigad förening, fel belopp) att utbetalningen görs rätt (rätt grunder, rätt attestanter, kontrollattesterad och beslutsattesterad)	2	2	4	Kultur- och fritidschef	Fem stickprov/halvår. Rapport internt vid halvårsskiftet. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1–5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1–5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Driftsbidrag och fastighetsunderhåll: Granska att de föreningar som får driftsbidrag där fastighetsunderhåll (av byggnader) ingår i åtagandet verkligen uppfyller åtagandet	Om inte underhåll sker regelbundet och på ett fackmannamässigt sätt kan det innebära ökade kostnader i förlängningen liksom att värdet på fastigheten minskar	3	2	6	Kultur- och fritidschef	Fem stickprov på fastigheter (byggnader)/halvår. Intern rapport vid halvårsskiftet. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Inköp och upphandling Kontrollera att litteratur och media köpts in enligt det ramavtal som upphandlats tillsammans med övriga kommuner i Kronobergs län (Litteratur och media, 4 kategorier)	2	2	2	4	Kultur- och fritidschef	Fem stickprov på inköp/halvår. Intern rapport vid halvårsskiftet. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde (Rutin, system, process)	Risk (Beskrivning av risk)	Sannolikhet (Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)	Konsekvens (Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)	Riskenivå (Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)	Ansvarig (För utförande av kontroll)	Metod och frekvens (Hur genomförs kontroll och hur ofta)	Rapporteras till	Rapporteras när (senast december 2023)
Driftsbidrag och fastighetsunderhåll: Granska att kommunen uppfyller de krav som vi har åtagit oss i de avtal som kof ansvarar för.	Om inte underhåll sker regelbundet och på ett fackmannamässigt sätt kan det innebära ökade kostnader i förlängningen liksom att värdet på fastigheten minskar. Förtroendet hos våra samverkansparter och Uppvidingeborna minskar.	3	2	6	Kultur- och fritidschef	Fem stickprov på avtal/år. Intern rapport vid årsslutet. Förslag på åtgärder vid behov.	Förvaltningschef Ssf	December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Risknivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Kontroll av återkoppling till sökande som inte fått tjänsten vid rekrytering	Risk för att Uppvidinge kommun upplevs mindre attraktiv arbetsgivare om sökande till tjänster inte får besked om	3	3	9	HR-konsult	Fyra stickprov per förvaltning ska genomföras. Återkoppling ska ha skett senast två veckor efter anställningsbeslut.	HR-chef	Dec 2023

	att tjänsten är tillsatt med annan sökande.							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Riskenivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>
Granskningsområde Rehabiliteringsprocessen	Risk Genom försenad uppstart av rehabiliteringen, riskeras sämre förutsättning att nå en god rehabilitering	4	2	8	Ansvarig HR-konsult	Metod och frekvens Kontinuerlig genomgång av samtliga ej uppstartade rehabprocesser (rehabbevakningar)	Rapporteras till HR-chef	Rapporteras när December 2023

Granskningsområde <i>(Rutin, system, process)</i>	Risk <i>(Beskrivning av risk)</i>	Sannolikhet <i>(Sannolikhet att risk inträffar, skala 1-5, 5 högst)</i>	Konsekvens <i>(Konsekvens om risk inträffar skala 1-5, 5 högst)</i>	Risknivå <i>(Multiplitera tal för sannolikhet med tal för konsekvens max = 25 = hög risk)</i>	Ansvarig <i>(För utförande av kontroll)</i>	Metod och frekvens <i>(Hur genomförs kontroll och hur ofta)</i>	Rapporteras till	Rapporteras när <i>(senast december 2023)</i>

<p>Lönehantering <i>Kommungemensam internkontrollpunkt</i></p>	<p>Konsekvensen kan bli en ökad kostnad för kommunen eller att fel kostnadsställe debiteras.</p>	4	5	20	<p>Respektive förvaltning skickar till HR-administratör som samordnar rapporteringen</p>	<p>Varje förvaltning granskar 20 slumpmässigt utvalda lönelistor ("kostnadskontroll per enhet") under 2022 och återredovisar till HR-chef. 10 genomförs under perioden januari till april och 10 utförs under perioden augusti till november.</p>	HR chef	<p>Rapporteras augusti 2023 samt december 2023</p>
---	--	---	---	----	--	---	---------	--



Välfärds- och omsorgsnämnden

§ 131

Dnr 2023-000530

Utbildningsinsats i utvecklande medarbetarskap

Välfärds- och omsorgsnämndens beslut

Välfärds- och omsorgsnämnden beslutar att ansöka om kompetensutvecklingsmedel från Kommunstyrelsen för utbildningsinsatsen.

Sammanfattning av ärendet

Syftet med Utvecklande medarbetarskap är att bidra till individens och teamets utveckling och ska kopplas till organisationens gemensamma uppgifter.

Utvecklande medarbetarskap uppmuntrar och inspirerar till att öka mandatet och delaktigheten och på så sätt ett tryggt ansvarstagande, på alla nivåer och vid alla tillfällen.

Syftet är att öka förståelse för vad som är viktigt utifrån verksamhetens uppdrag och ansvar och utveckla de beteenden som är främjande och viktiga för de uppgifter som varje medarbetare enskilt och gemensamt skall lösa. Reflektion på enskild samt gruppnivå kring hur man vill att det ska fungera på jobbet för att främja friskfaktorer, arbetsglädje, delaktighet, stolthet och återhämtning. Utbildningen är en långsiktig satsning kring kompetensförsörjningen.

I enlighet med riktlinjer för kompetensutvecklingsinsatsen ska ansvarig nämnd inom ramen för ordinarie budget finansierar mins 25% av kompetensutvecklingsinsatsen. Kommunstyrelsens personalutskott finansierar kompetensutvecklingsinsatsen med högst 75% av kostnaden.

Den totala summan för utbildningen är 233 600 kronor. De medel Välfärds- och omsorgsnämnden ansöker om är 175 200 kronor.

Beslutsgång

Ordförande frågar om välfärds- och omsorgsnämnden kan besluta i enlighet med ordförandes förslag till beslut och finner att välfärds- och omsorgsnämnden beslutat så.

Beslutsunderlag

Ordförandeskrivelse 2023-11-23

Ansökan om ekonomiska medel för verksamhetsutveckling och handledning till medarbetare på kommunrehabiliteringen.

UM Teamutveckling Rehab Uppvidinge kommun

Kursbeskrivande Utvecklande Medarbetarskap UM

Beslutet skickas till

Välfärds- och omsorgsförvaltningens ledningsgrupp



Välfärds- och omsorgsnämnden

Kommunrehabiliteringen

Kommunstyrelsens personalutskott



Kommunstyrelsens personalutskott

§ 44

Dnr 2020-000433

Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Kommunstyrelsens personalutskott godkänner information och att uppdra till HR-avdelningen att återkomma med uppföljning om ärendet under 2023.

Sammanfattning av ärendet

I september 2020 överlämnade revisorerna en granskningsrapport av rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun. Kommunstyrelsen beslutade den 19 januari 2021 § 9 att ge fyra uppdrag utifrån rapporten:

- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att samordna framtagande av en strategi för kommunens långsiktiga rekrytering.
- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering och öka kompetensen i ämnet.
- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att utveckla personal- och hälsoredovisningen enligt granskningens rekommendationer.
- Att ge samtliga förvaltningar i uppdrag att kontrollera efterlevnad av rekryteringsrutinen inom ramen för arbetet med intern kontroll.

HR-avdelningen har inkluderat efterlevnad av rekryteringsrutinen inom ramen för arbetet med intern kontroll för 2022. HR har även sett över förutsättningarna för utveckling av personal- och hälsoredovisning och utifrån befintliga personalsystem är det inte möjligt att granska personalomsättning på ett enkelt sätt. Arbetet med att utbilda kommunens chefer i rekrytering och öka kompetensen i ämnet, samt att samordna framtagandet av en strategi för kommunens långsiktiga rekrytering fortgår.

Förslag till beslut på sammanträdet

Niklas Jonsson (S) yrkar på att kommunstyrelsens personalutskott godkänner information och att uppdra till HR-avdelningen att återkomma med uppföljning om ärendet under 2023.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsens personalutskott kan besluta i enlighet med Niklas Jonssons (S) yrkande och finner att kommunstyrelsens personalutskott beslutat så.



Kommunstyrelsens personalutskott

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag 2021-01-19 § 9 Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun

Beslutet skickas till

HR-chef

§ 9

Dnr 2020-000433

Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen överlämnar yttrandet till kommunens revisorer.

Kommunstyrelsen beslutar:

- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att samordna framtagande av en strategi för kommunens långsiktiga rekrytering.
- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering och öka kompetensen i ämnet.
- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att utveckla personal- och hälsoredovisningen enligt granskningens rekommendationer.
- Att ge samtliga förvaltningar i uppdrag att kontrollera efterlevnad av rekryteringsrutinen inom ramen för arbetet med intern kontroll.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av revisorerna i Uppvidinge kommun har PwC gjort en granskning av kommunens rekryteringsprocesser. Revisorernas bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna inte helt har säkerställt en ändamålsenlig rekryteringsprocess. Det grundas på att det saknas styrande dokument för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning och att ansvariga chefer delvis har ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete. Det konstateras dock att det finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet, men att det inte sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete utifrån gällande riktlinjer och rutiner.

Ett antal rekommendationer har lyfts fram:

- Kommunstyrelsen rekommenderas att ta fram en strategi för Uppvidinge kommuns kompetensförsörjning för att säkerställa den långsiktigt. Samtliga nämnder rekommenderas att engageras i arbetet för att säkerställa en bred förankring av strategin i kommunen. Arbetet bör även inkludera hur kommunens ska arbeta med att stärka sitt varumärke som attraktiv arbetsgivare.

Kommunstyrelsen

Med utgångspunkt i ovanstående ger Kommunstyrelsen HR-avdelningen i uppdrag att samordna framtagandet av en strategi för kommunens långsiktiga rekrytering.

- Barn- och utbildningsnämnden rekommenderas att säkerställa att rekryteringsrutinen görs känd och tillämpas av förvaltningens samtliga chefer.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering.

- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder rekommenderas att säkerställa efterlevnaden av gällande riktlinjer och rutiner för rekrytering inom ramen för styrelsens och nämndernas internkontrollarbete.

Kommunstyrelsen ger samtliga förvaltningar i uppdrag att kontrollera efterlevnad av rekryteringsrutinen inom ramen för internkontrollarbetet.

- Kommunstyrelsen rekommenderas att utvärdera om det stöd som idag ges till chefer i rekryteringsprocesser fördelas optimalt utifrån tillgängliga resurser.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering i syfte att öka kompetensen i ämnet.

- Statistiken avseende personalomsättning i personal- och hälsoredovisningen rekommenderas att brytas ner per nämnd samt åtföljas av en analys för att kunna utgöra ett underlag i arbetet med kommunens attraktivitet som arbetsgivaren och i det långsiktiga personalförsörjningsarbetet.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utveckla personal- och hälsoredovisningen i enlighet med rekommendationen.

- Kommunstyrelsen och nämnderna rekommenderas att införa systematiska avslutningssamtal.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering i syfte att öka kompetensen gällande rekrytering, där avslutningssamtal utgör en viktig del för att arbeta fram relevanta behovs- och kompetensanalyser.

Kommunstyrelsen

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsen kan besluta i enlighet med personalutskottets förslag till beslut och finner att kommunstyrelsen beslutat så.

Beslutsunderlag

Granskningsrapport "Granskning av rekryteringsprocesser", september 2020.

Missiv från revisorerna, 2020-09-18

Protokollsutdrag KSPU 2020-12-03 § 28

Beslutet skickas till

Revisorerna

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 28

Dnr 2020-000433

Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen att överlämna yttrandet till kommunens revisorer.

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår att kommunstyrelsen beslutar:

- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att samordna framtagande av en strategi för kommunens långsiktiga rekrytering.
- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering och öka kompetensen i ämnet.
- Att ge HR-avdelningen i uppdrag att utveckla personal- och hälsoredovisningen enligt granskningens rekommendationer.
- Att ge samtliga förvaltningar i uppdrag att kontrollera efterlevnad av rekryteringsrutinen inom ramen för arbetet med intern kontroll.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av revisorerna i Uppvidinge kommun har PwC gjort en granskning av kommunens rekryteringsprocesser. Revisorernas bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna inte helt har säkerställt en ändamålsenlig rekryteringsprocess. Det grundas på att det saknas styrande dokument för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning och att ansvariga chefer delvis har ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete. Det konstateras dock att det finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet, men att det inte sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete utifrån gällande riktlinjer och rutiner.

Ett antal rekommendationer har lyfts fram:

- Kommunstyrelsen rekommenderas att ta fram en strategi för Uppvidinge kommuns kompetensförsörjning för att säkerställa den långsiktigt. Samtliga nämnder rekommenderas att engageras i arbetet för att säkerställa en bred förankring av strategin i kommunen. Arbetet bör även inkludera hur kommunens ska arbeta med att stärka sitt varumärke som attraktiv arbetsgivare.

Kommunstyrelsens personalutskott

Med utgångspunkt i ovanstående ger Kommunstyrelsen HR-avdelningen i uppdrag att samordna framtagandet av en strategi för kommunens långsiktiga rekrytering.

- Barn- och utbildningsnämnden rekommenderas att säkerställa att rekryteringsrutinen görs känd och tillämpas av förvaltningens samtliga chefer.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering.

- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder rekommenderas att säkerställa efterlevnaden av gällande riktlinjer och rutiner för rekrytering inom ramen för styrelsens och nämndernas internkontrollarbete.

Kommunstyrelsen ger samtliga förvaltningar i uppdrag att kontrollera efterlevnad av rekryteringsrutinen inom ramen för internkontrollarbetet.

- Kommunstyrelsen rekommenderas att utvärdera om det stöd som idag ges till chefer i rekryteringsprocesser fördelas optimalt utifrån tillgängliga resurser.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering i syfte att öka kompetensen i ämnet.

- Statistiken avseende personalomsättning i personal- och hälsoredovisningen rekommenderas att brytas ner per nämnd samt åtföljas av en analys för att kunna utgöra ett underlag i arbetet med kommunens attraktivitet som arbetsgivaren och i det långsiktiga personalförsörjningsarbetet.

Kommunstyrelsens personalutskott

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utveckla personal- och hälsoredovisningen i enlighet med rekommendationen.

- Kommunstyrelsen och nämnderna rekommenderas att införa systematiska avslutningssamtal.

Kommunstyrelsen ger HR-avdelningen i uppdrag att utbilda kommunens chefer i rekrytering i syfte att öka kompetensen gällande rekrytering, där avslutningssamtal utgör en viktig del för att arbeta fram relevanta behovs- och kompetensanalyser.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsens personalutskott kan besluta i enlighet med HR-avdelningens förslag till beslut och finner att kommunstyrelsens personalutskott kan besluta så.

Beslutsunderlag

Granskningsrapport "Granskning av rekryteringsprocesser", september 2020.

Missiv från revisorerna, 2020-09-18

Tjänsteskrivelse HR-chef, 2020-11-16

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

§ 257

Dnr 2020-000433

Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen begär anstånd för återrapporering av svaret på revisionsrapporten till januari år 2021.

Sammanfattning av ärendet

Revisionen har genomfört en granskning av rekryteringsprocesser som överlämnats till kommunstyrelsen per den 18 september år 2020.

Revisionen önskar svar från kommunstyrelsen senast den 18 december 2020 där styrelsen redovisar vad den avser att göra för att åtgärda de påpekanden som görs i den revisionella bedömningen.

Ärendet behöver beredas av kommunstyrelsens personalutskott vilket innebär att kommunstyrelsen inte har möjlighet att avge ett svar senast den 18 december 2020. Med anledning av detta föreslås kommunstyrelsen begära anstånd för återrapporeringen till senast januari år 2021.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsen kan besluta i enlighet med kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut och finner att kommunstyrelsen beslutat så.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag kommunstyrelsens arbetsutskott 2020-11-03 § 134

Revisionsrapport granskning av rekryteringsprocesser

Missiv Revisionsrapport granskning av rekryteringsprocesser, 2020-09-18

Beslutet skickas till

HR-avdelningen

Revisionen

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 134

Dnr 2020-000433

Revisionsrapport rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen begära anstånd för återrapportering av svaret på revisionsrapporten till januari år 2021.

Sammanfattning av ärendet

Revisionen har genomfört en granskning av rekryteringsprocesser som överlämnats till kommunstyrelsen per den 18 september år 2020.

Revisionen önskar svar från kommunstyrelsen senast den 18 december 2020 där styrelsen redovisar vad den avser att göra för att åtgärda de påpekanden som görs i den revisionella bedömningen.

Ärendet behöver beredas av kommunstyrelsens personalutskott vilket innebär att kommunstyrelsen inte har möjlighet att avge ett svar senast den 18 december 2020. Med anledning av detta föreslås kommunstyrelsen begära anstånd för återrapporteringen till senast januari år 2021.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsens arbetsutskott kan besluta i enlighet med kommunkansliets förslag till beslut och finner att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutat så.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2020-10-19

Revisionsrapport granskning av rekryteringsprocesser

Missiv Revisionsrapport granskning av rekryteringsprocesser, 2020-09-18

Beslutet skickas till

HR-avdelningen

2020-09-18

UPPVIDINGE KOMMUN Kommunledningsförvaltning
2020-09-29
Diarie nr 2020-000433

Till
Kommunstyrelsen
Barn- och utbildningsnämnden
Miljö- och byggnadsnämnden
Socialnämnden

För kännedom till:
Kommunfullmäktiges presidium

Granskning av rekryteringsprocesser

Kommunens revisorer har gett PwC i uppdrag att granska rekryteringsprocesser. I bifogad rapport redovisas gjorda iakttagelser och en revisionell bedömning.

Vi beslutade vid vårt sammanträde den 18 september 2020 att överlämna rapporten till kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, miljö- och byggnadsnämnden och socialnämnden samt för kännedom till kommunfullmäktiges presidium.

Vi önskar svar från kommunstyrelsen och nämnderna senast den 18 december 2020 där styrelsen redovisar vad den avser att göra för att åtgärda de påpekanden som görs i den revisionella bedömningen.

Kommunfullmäktiges presidium får ta ställning till om rapporten ska biläggas fullmäktiges handlingar.

På uppdrag av revisorerna

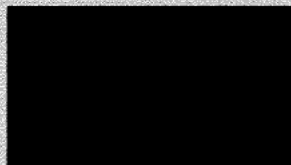
Per Ragnarson
Ordförande

Benny Jarhall
Vice ordförande

Granskning av rekryteringsprocesser

Uppvidinge kommuns revisorer

September 2020



UPPVIDINGE KOMMUN Kommunledningsförvaltningen 2020 -09- 29
Diarienum 2020-000433



Innehållsförteckning

1.	Inledning	2
1.1.	Bakgrund	2
1.2.	Syfte och revisionsfrågor	2
1.3.	Revisionskriterier	2
1.4.	Avgränsning	2
1.5.	Metod	2
2.	lakttagelser och bedömningar	3
2.1.	Finns det en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning?	3
2.1.1.	lakttagelser	3
2.1.2.	Bedömning	4
2.2.	Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet och tillämpas dessa?	4
2.2.1.	lakttagelser	4
2.2.2.	Bedömning	6
2.3.	Har ansvariga chefer ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete?	6
2.3.1.	lakttagelser	6
2.3.2.	Bedömning	7
2.4.	Sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete?	7
2.4.1.	lakttagelser	7
2.4.2.	Bedömning	7
3.	Revisionell bedömning	9
3.1.	Bedömningar mot revisionsfråga	9
3.2.	Rekommendationer	10

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Framtida kompetensförsörjning är en de största utmaningarna för landets kommuner. Om kommunen inte har personal i tillräcklig omfattning och personal med tillräcklig kompetens finns risk att kommunen inte klarar att uppnå sina mål och de krav som ställs på verksamheten.

Området kompetensförsörjning omfattar flera delprocesser varav rekrytering är en. För att utföra det uppdrag organisationen har krävs att kompetensförsörjningen är säkerställd. Ett fungerande rekryteringsarbete både ur ett kortsiktigt och ur ett långsiktigt och strategiskt perspektiv är en förutsättning för detta.

Under de senaste åren har personalomsättningen vad gäller förvaltningschefer varit hög i Uppvidinge kommun och inom socialnämndens verksamhetsområde är rekryteringen och förmågan att bibehålla personal en stor utmaning både nu och på sikt.

Mot bakgrund av ovan har revisorerna, utifrån en bedömning av risk och väsentlighet, funnit det angeläget att granska huruvida rekryteringsprocesser i Uppvidinge kommun är ändamålsenliga

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Syftet är att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har säkerställt en ändamålsenlig rekryteringsprocess.

Bedömningen kommer att ske utifrån följande revisionsfrågor:

- Finns det en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning?
- Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet och tillämpas dessa?
- Har ansvariga chefer ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete?
- Sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete?

1.3. Revisionskriterier

Styrande dokument beslutade av fullmäktige med bäring på granskningsområdet.

1.4. Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsen, socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden och miljö- och byggnadsnämnden. Kommunstyrelsen granskas utifrån dess övergripande ansvar dess samt ansvar för rekryteringen av förvaltningschefer.

1.5. Metod

Granskningen har genomförts genom intervjuer och studier av dokumentation som kommunens rekryteringsrutin, personalpolitiskt program, riktlinjer för annonsering och material från kommunens intranät. Intervjuer har genomförts med personalutskottets presidium, kommunchef, HR-chef, HR-konsulter, socialchef, barn- och utbildningschef, miljö- och byggchef, individ- och familjeomsorgschef, hälso- och sjukvårdschef, omsorgschef, tre första linjens chefer vid socialförvaltningen samt tre första linjens chefer vid barn- och utbildningsförvaltningen.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakavstämma rapporten.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Finns det en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning?

2.1.1. Iakttagelser

Det finns inte någon fastställd strategi för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning. I intervjuerna uppges emellertid att HR-avdelningen till delar bedriver ett strategiskt arbete med arbetsmiljö, lönepolitik och strategier för att göra Uppvidinge kommun till en attraktiv arbetsgivare, men att det inte finns samlat i ett styrdokument.

Intervjuade företrädare för förvaltningarna efterfrågar en tydligare styrning och samordning från kommunstyrelsen i kompetensförsörjningsfrågor. Synpunkter framförs på att arbetet behöver bli mer strategiskt och att det behövs en politisk viljeriktning i arbetet. Vidare uttrycks önskemål om ett mer systematiskt arbete vad gäller kommunens varumärke för att bli en attraktiv arbetsgivare.

Synpunkter framförs från flera intervjuade att det finns ett behov att även att arbeta mer strukturerat med medarbetarskapet och ledarskapet inom ramen för arbetet med attraktiv arbetsgivare. Kommunens personalpolitiska program, fastställt av kommunfullmäktige 2017-06-27, behandlar kortfattat vad det innebär att arbeta i Uppvidinge kommun. Programmet omfattar tre delar; *Jobba för Uppvidinge kommun*, *Utvecklas med Uppvidinge kommun* och *Ledarskap i Uppvidinge kommun*. Varje del innehåller värdeord för hur anställda och chefer ska förhålla sig till Uppvidinge kommun och till varandra. Exempelvis finns det under rubriken *Utvecklas med Uppvidinge kommun* beskrivet att anställda ska:

- känna en stolthet inför uppdraget,
- bidra till kommunens utveckling,
- tro på en kultur där förbättringsarbete är en naturlig del av verksamheten,
- möta framtidens utmaningar genom samarbete, kreativa lösningar och att tillvarata olikheter.

Som ett av kommunfullmäktiges övergripande mål finns inom målområdet "Medarbetare och organisation" delmålet "Vi är en attraktiv arbetsgivare med engagerade medarbetare". Måluppfyllelsen mäts bland annat utifrån resultat i medarbetarundersökningen.

Inom ramen för arbetet med attraktiv arbetsgivare redogörs det för att det finns möjligheter till friskvård i form av 500 kr per medarbetare årligen och att personal har möjlighet att utnyttja tre gratis träningspass per person och vecka på valda anläggningar i kommunen. Det redogörs vidare för att kommunen deltar i ett ledarskapsprogram som heter "*Ledarutveckling över gränserna*". Programmet är ett samarbete där nio andra kommuner deltar. År 2020 har Uppvidinge kommun två deltagare. För att bli utvald till programmet måste den anställde vara heltidsanställd. Kandidater letas fram internt och får genomgå intervjuer innan två deltagare väljs ut. Vidare lyfter intervjuade chefsträffar, utbildningsinsatser för chefer samt möjlighet att löneväxla. Marknadsföring av kommunen som arbetsgivare görs bland annat genom platsannonsering i sociala medier, med ambassadörer från verksamheten och genom att ta in praktikanter och studentmedarbetare. Vidare har kommunen en sida på LinkedIn.

Vid tidpunkten för granskningen uppges det främst vara svårt att rekrytera lärare, sjuksköterskor och fysioterapeuter. Undersköterskor har varit svårt att rekrytera men uppges ha blivit lättare den

senaste tiden. Vid tidpunkten för granskningen köper socialnämnden sjuksköterskor på konsultbasis på vissa vakanta tjänster. Vidare uppges att första linjens chefer vänder sig till sina personliga nätverk för att hitta kandidater till tjänster i de fall då lämpliga sökanden inte har funnits.

Inom socialnämndens verksamhetsområde uppger de intervjuade att kompetensförsörjningen med anledning av kommande pensionsavgångar är och kommer vara en mycket stor utmaning. Av intervjuerna framkommer att respektive förvaltning arbetar med den egna kompetensförsörjningen utifrån ett långsiktigt perspektiv, men ser ett behov av ett mer strategiskt kommunövergripande arbete i dessa frågor liksom en dialog med kommunstyrelsen.

2.1.2. Bedömning

Finns det en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning?

Revisionsfrågan bedöms som ej uppfylld.

Vi konstaterar att det saknas en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning. Vidare saknas ett sammanhållet arbete med kommunens varumärke i egenskap av attraktiv arbetsgivare. Vi rekommenderar kommunstyrelsen att ta fram en strategi för Uppvidinge kommuns kompetensförsörjning för att säkerställa den långsiktigt. Vi rekommenderar att samtliga nämnder engageras i arbetet för att säkerställa en bred förankring av strategin i kommunen. Arbetet bör även inkludera hur kommunen ska arbeta med att stärka sitt varumärke som attraktiv arbetsgivare.

2.2. Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet och tillämpas dessa?

2.2.1. Iakttagelser

Det finns en kommunövergripande rekryteringsrutin som har tagits fram av HR-avdelningen och som senast reviderades den 12 maj 2020, med anledning av ett uppdrag från personalutskottet om att alla vakanta tillsvidaretjänster ska annonseras.

Rekryteringsrutinen anger inledningsvis att syftet med rekrytering är att tillgodose verksamheternas behov av medarbetare så att verksamheterna kan fullfölja de uppdrag och uppgifter man är ålagda att utföra. Vidare anges att en gemensam rekryteringsprocess är ett steg i riktningen att bli en attraktiv och utvecklande arbetsgivare samt att med en gemensam rekryteringsprocess får alla sökanden som söker arbete i Uppvidinge kommun samma bemötande och bedöms utifrån öppna och tydliga urvalskriterier.

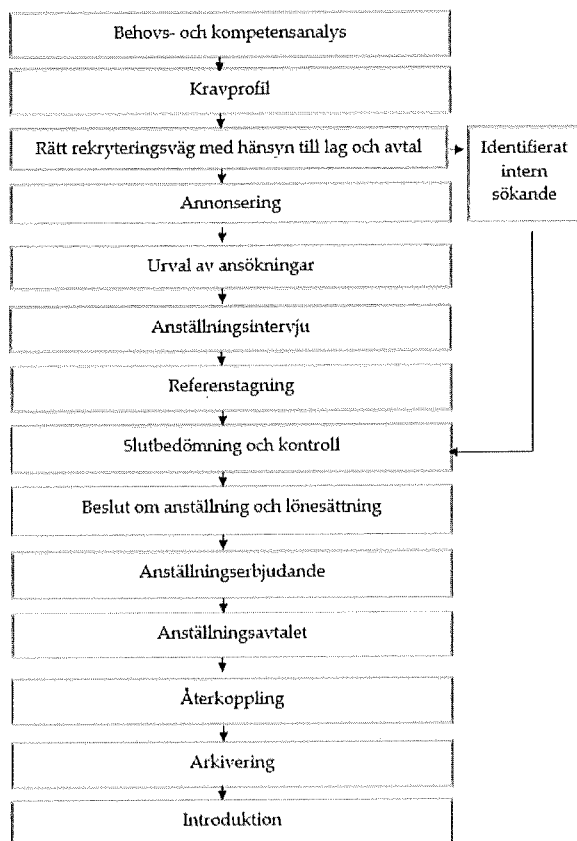
Vidare beskriver rutinen roll- och funktionsfördelningen i samband med rekrytering. Den rekryterande chefen har alltid det övergripande ansvaret för rekryteringen och samverkan med berörda fackliga organisationer hanteras av chefen. HR-avdelningen har en konsultativ roll och ger råd och stöd till ansvarig chef genom hela rekryteringsprocessen samt bistår vid behov med tolkning av lag och avtal. Enligt rutinen ska information om att avses göras lämnas till de fackliga organisationerna. Vid väsentliga förändringar av arbetsuppgifter i tjänsten och innan beslut om anställning av chefer ska förhandling enligt MBL genomföras.

Rutinen utgår ifrån en processbild (se nedan bild) över rekryteringsprocessen och varje steg i processen finns beskriven med information om vad som ska genomföras under varje steg och vad anställande chef ska tänka på vid genomförandet. Till rutinen finns även fem bilagor:

- snabbguide över rekryteringsprocessen
- frågor vid behovs- och kompetensanalys
- mall för kravprofil

- intervjufrågor
- frågor vid referenstagning.

Rekryteringsprocessen



Källa. Rekryteringsrutin

De intervjuade uppger att rutinen är tydlig och detaljerad. Den upplevs utgöra ett bra stöd vid rekryteringar. Synpunkter framförs emellertid på att de intervjufrågor som finns i rutinen inte är tillämpliga på alla personalkategorier. Av intervjuerna framkommer att HR-avdelningen, i samband med slumpvisa uppföljningar i kommunens rekryteringsverktyg, funnit att det förekommit brister i efterlevnaden vad gäller återkoppling till sökanden som inte har erbjudits tjänst.

Av intervjuerna får vi intrycket att kännedomen om rutinen och användandet av den är större bland första linjens chefer inom socialförvaltningen än bland första linjens chefer inom barn- och utbildningsförvaltningen. Vid intervjuerna framkommer dock att rekryteringsarbetet bland rektorerna huvudsakligen speglar det arbetssätt som rutinen anger.

Riktlinjer för annonsering anger att annonsering är en av Uppvidinge kommuns kanaler för att nå ut med information och för att nå ut med lediga tjänster till allmänheten. Riktlinjerna anger vidare formerna för hur annonsering får gå till och hur det ska ske rent praktiskt. Exempelvis ska kommunens logotyp alltid användas. Annonsering kan ske i tryckt format eller digitalt på webbplatser, i nyhetsbrev eller i sociala medier.

Utöver rekryteringsrutinen finns inga nämndspecifika riktlinjer eller rutiner för rekryteringsarbetet.

På kommunens intranät finns också viss information (daterad 29 april 2020) om rekrytering och annan relaterad information såsom olika former av anställningar, förfarande vid tillsättande av tjänst och konvertering till tillsvidareanställning samt utökning av sysselsättningsgrad. Informationen behandlar även företrädesrätt till anställning.

2.2.2. Bedömning

Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet och tillämpas dessa?

Revisionsfrågan bedöms som uppfylld.

Vi konstaterar att det finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet i form av en kommunövergripande rekryteringsrutin, riktlinjer för annonsering samt rutinbeskrivningar på kommunens intranät. Vi konstaterar att rekryteringsrutinen huvudsakligen är implementerad i organisationen, men noterar att den inte fullt ut är känd inom barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde. Vidare noterar vi att det har förekommit brister i efterlevnaden vad gäller återkoppling till sökanden som inte har erbjudits tjänst.

Vi rekommenderar barn- och utbildningsnämnden att säkerställa att rutinen görs känd och tillämpas av förvaltningens samtliga chefer. Vi rekommenderar kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa efterlevnaden av gällande riktlinjer och rutiner inom ramen för styrelsens och nämndernas internkontrollarbete.

2.3. Har ansvariga chefer ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete?

2.3.1. Iakttagelser

Av rekryteringsrutinen framgår att det alltid är den rekryterande chefen som ansvarar för rekryteringsprocessen. Ansvarig chef beslutar om anställning med stöd av delegation. Respektive nämnd är anställningsmyndighet. Beträffande rekrytering av chefer beslutar dock kommunstyrelsen om anställning av kommunchef och förvaltningschefer. I rekryteringsrutinen anges att det i chefens ansvar vid rekrytering även ingår samverkan med fackliga företrädare.

HR-avdelningens roll i rekryteringsprocessen är konsultativ och består i att ge råd och stöd till ansvarig chef genom hela rekryteringsprocessen samt att bistå med tolkning av lag och avtal. Av intervjuerna framkommer att HR-avdelningens två HR-konsulter arbetar konsultativt mot förvaltningarna i samtliga personalfrågor och att detta sker efter en uppdelning där en konsult arbetar mot socialförvaltningen, miljö- och byggnadsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen och den andra mot barn- och utbildningsförvaltningen och samhällsserviceförvaltningen. Av intervjuerna framkommer att HR-avdelningen återkommande samlar nyanställda chefer och ger en introduktion i rekryteringsprocessen samt gällande styrdokument.

Vid rekrytering av förvaltningschefer beslutar kommunstyrelsens presidium eller personalutskottet om en rekryteringsfirma ska anlitas. Enligt de intervjuade sker det i de flesta fall. När en firma svarar för processen upplever de intervjuade att underlaget blir bättre eftersom uppgifter om vilka som sökt tjänsten inte behöver lämnas ut. Vid rekrytering av chefer på alla nivåer och nyckelpositioner är HR-konsulterna mer involverade i processen och bistår med att genomföra tester och i vissa fall även referenstagning och återkoppla kandidater. Vid chefstillsättningar rekommenderar HR-avdelningen att tester genomförs.

I intervjuerna med cheferna bekräftas att förvaltningarna kan få stöd igenom hela processen och att konsulterna främst agerar rådgivare. Det framkommer emellertid en blandad bild av vilket stöd som kan ges och huruvida det är tillräckligt. Förvaltningscheferna upplever att stödet från HR-avdelningen är ändamålsenligt och att det är tydligt vad HR-avdelningen kan bistå med i rekryteringsprocessen. Bland intervjuade första linjens chefer råder till viss del en osäkerhet om vilket stöd som HR-avdelningen kan erbjuda samt i vilken utsträckning och omfattning. Flera

intervjuade i verksamheter med större personalomsättning lyfter att rekryteringsarbetet är krävande och hade önskat mer avlastning, exempelvis vad gäller referenstagning och återkoppling till sökanden som inte erbjudits tjänst. Samtidigt uttrycks en förståelse för att HR-avdelningen har svårt bistå med ett sådant stöd då avdelningen har få personella resurser.

2.3.2. Bedömning

Har ansvariga chefer ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete?

Revisionsfrågan bedöms som delvis uppfylld.

Vi konstaterar att roll- och ansvarsfördelningen finns beskriven i rekryteringsrutinen och att HR-avdelningen arbetar konsultativt gentemot kommunens chefer i enlighet med rutinen. Vidare konstaterar vi att det finns former för introduktion av nya chefer i rekryteringsprocessen.

Vi noterar emellertid att det finns en skillnad mellan förvaltningschefer och första linjens chefer vad gäller kännedom om vilket stöd som kan ges av HR-avdelningen samt i vilken omfattning det kan ges. Vidare noterar vi att första linjens chefer generellt ser behov av mer stöd och avlastning i rekryteringsarbetet.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att utvärdera om det stöd som idag ges till chefer i rekryteringsprocesser fördelas optimalt utifrån tillgängliga resurser.

2.4. Sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete?

2.4.1. Iakttagelser

Av intervjuerna framgår att det sker vissa kontroller avseende rekryteringsprocessen i personalsystemet Visma Recruit, exempelvis kontrollerar HR-avdelningen huruvida en annonsering har avslutats i systemet så att ett e-postmeddelande skickats till sökanden om att tjänsten har tillsatts. Om en rekrytering inte avslutas i Visma Recruit korrekt skickas inte något automatiskt meddelande till de sökandena. Som nämnts i avsnitt 2.2.1 förekommer det att HR-avdelningen genomför sporadiska uppföljningar huruvida återkoppling skett till sökanden som inte fått den aktuella tjänsten. Sökanden som varit på intervju och inte fått tjänsten ska enligt rutinen få återkoppling muntligen. Utöver ovanstående sker ingen systematisk uppföljning av rekryteringsprocessens olika delar.

I kommunens personal- och hälsoredovisning i årsredovisningen redovisas statistik för personalomsättningen totalt för kommunen för året samt för föregående år. Någon analys kopplat till statistiken redovisas inte. Kommunstyrelsen och nämnderna delges också viss löpande uppföljning av personalrelaterade nyckeltal, men ingen systematisk uppföljning sker av personalomsättningen.

Enligt de intervjuade ska chefer genomföra avslutningssamtal med personal som har valt att avsluta sin anställning i Uppvidinge kommun. Av intervjuerna framgår detta sker sporadiskt. Vissa chefer har som rutin att genomföra avslutningssamtal medan andra inte. Det redogörs även för att det på grund av kommunens antal anställda finns svårigheter att anonymisera de resultat som en systematisk uppföljning skulle generera.

2.4.2. Bedömning

Sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete?

Revisionsfrågan bedöms som ej uppfylld.

Vi konstaterar att endast sporadisk uppföljning sker av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete genom HR-avdelningens kontroller i rekryteringsverktyget. Vi anser dock att kommunstyrelsen och nämnderna med regelbundenhet bör följa upp efterlevnaden av rekryteringsrutinen och riktlinjer för annonsering inom ramen för kommunstyrelsens och respektive nämnds internkontrollarbete.

Vidare konstaterar vi att statistik avseende personalomsättningen totalt för kommunen redovisas i personal- och hälsoredovisningen. Vi anser dock att statistiken bör brytas ner per nämnd samt åtföljas av en analys för att kunna utgöra ett underlag i arbetet med kommunens attraktivitet som arbetsgivare och i det långsiktiga personalförsörjningsarbetet.



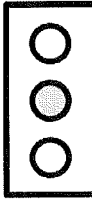
Avslutningsvis konstaterar vi att det inte sker några systematiska avslutningssamtal med medarbetare som har valt att avsluta sin anställning i kommunen. Att systematiskt genomföra avslutningssamtal är, enligt vår bedömning, ett sätt att utveckla verksamheten. Genom analys av dokumentation från samtalen kan bland annat kunskapen öka om hur kommunen kan bli bättre på att attrahera och behålla medarbetare. Vidare visas ett intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter, vilket också kan bidra till att skapa en positiv bild av kommunen som arbetsgivare.

3. Revisionell bedömning

Sammanfattningsvis bedömer vi att kommunstyrelsen och nämnderna inte helt har säkerställt en ändamålsenlig rekryteringsprocess. Vi grundar vår bedömning på det saknas styrande dokument för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning och att ansvariga chefer delvis har ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete. Vi konstaterar dock att ändamålsenliga riktlinjer och rutiner finns för rekryteringsarbetet men att det inte sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete utifrån gällande riktlinjer och rutiner.

Nedan utvecklar vi bedömningen utifrån respektive revisionsfråga.

3.1. Bedömningar mot revisionsfråga

Revisionsfråga	Kommentar	
Finns det en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning?	Ej uppfyllt Vi konstaterar att det saknas en av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige fastställd strategi för kommunens långsiktiga rekrytering och kompetensförsörjning. Vidare saknas ett sammanhållet arbete med kommunens varumärke i egenskap av attraktiv arbetsgivare.	
Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet och tillämpas dessa?	Uppfyllt Vi konstaterar att det finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner för rekryteringsarbetet i form av en kommunövergripande rekryteringsrutin, riktlinjer för annonsering samt rutinbeskrivningar på kommunens intranät. Vi konstaterar att rekryteringsrutinen huvudsakligen är implementerad i organisationen, men noterar att den inte fullt ut är känd inom barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde. Vidare noterar vi att det har förekommit brister i efterlevnaden vad gäller återkoppling till sökanden som inte har erbjudits tjänst.	
Har ansvariga chefer ett tillräckligt stöd i sitt rekryteringsarbete?	Delvis uppfyllt Vi konstaterar att roll- och ansvarsfördelningen finns beskriven i rekryteringsrutinen och att HR-avdelningen arbetar konsultativt gentemot kommunens chefer i enlighet med rutinen. Vidare konstaterar vi att det finns former för introduktion av nya chefer i rekryteringsprocessen. Vi noterar emellertid att det finns en skillnad mellan förvaltningschefer och första linjens chefer vad gäller kännedom	

om vilket stöd som kan ges av HR-avdelningen samt i vilken omfattning det kan ges. Vidare noterar vi att första linjens chefer generellt ser behov av mer stöd och avlastning i rekryteringsarbetet.

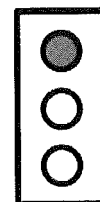
Sker en tillräcklig uppföljning av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete?

Ej uppfyllt

Vi konstaterar att endast sporadisk uppföljning sker av kommunstyrelsens och nämndernas rekryteringsarbete genom HR-avdelningens kontroller i rekryteringsverktyget. Vi anser dock att kommunstyrelsen och nämnderna med regelbundenhet bör följa upp efterlevnaden av rekryteringsrutinen och riktlinjer för annonsering inom ramen för kommunstyrelsens och respektive nämnds internkontrollarbete.

Vidare konstaterar vi att statistik avseende personalomsättningen totalt för kommunen redovisas i personal- och hälsoredovisningen. Vi anser dock att statistiken bör brytas ner per nämnd samt åtföljas av en analys för att kunna utgöra ett underlag i arbetet med kommunens attraktivitet som arbetsgivare och i det långsiktiga personalförsörjningsarbetet.

Avslutningsvis konstaterar vi att det inte sker några systematiska avslutningssamtal med medarbetare som har valt att avsluta sin anställning i kommunen. Att systematiskt genomföra avslutningssamtal är, enligt vår bedömning, ett sätt att utveckla verksamheten. Genom analys av dokumentation från samtalen kan bland annat kunskapen öka om hur kommunen kan bli bättre på att attrahera och behålla medarbetare. Vidare visas ett intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter, vilket också kan bidra till att skapa en positiv bild av kommunen som arbetsgivare.



3.2. Rekommendationer

- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att ta fram en strategi för Uppvidinge kommuns kompetensförsörjning för att säkerställa den långsiktigt. Vi rekommenderar att samtliga nämnder engageras i arbetet för att säkerställa en bred förankring av strategin i kommunen. Arbetet bör även inkludera hur kommunen ska arbeta med att stärka sitt varumärke som attraktiv arbetsgivare.
- Vi rekommenderar barn- och utbildningsnämnden att säkerställa att rekryteringsrutinen görs känd och tillämpas av förvaltningens samtliga chefer.

- Vi rekommenderar kommunstyrelsen och samtliga nämnder att säkerställa efterlevnaden av gällande riktlinjer och rutiner för rekrytering inom ramen för styrelsens och nämndernas internkontrollarbete.
- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att utvärdera om det stöd som idag ges till chefer i rekryteringsprocesser fördelas optimalt utifrån tillgängliga resurser.
- Vi rekommenderar att statistiken avseende personalomsättning i personal- och hälsoredovisningen bryts ner per nämnd samt åtföljs av en analys för att kunna utgöra ett underlag i arbetet med kommunens attraktivitet som arbetsgivare och i det långsiktiga personalförsörjningsarbetet.
- Vi rekommenderar att kommunstyrelsen och nämnderna inför systematiska avslutningssamtal.

2020-09-18

[Redacted signature]

Uppdragsledare och projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Uppvidinge kommuns revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 6 december 2019. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.



Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 51

Dnr 2023-000183

Val av internkontrollrepresentanter

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Välja kommunstyrelsens ordförande Simon Bring (SD) och kommunstyrelsens vice ordförande Viktoria Birgersson (C) som kommunstyrelsens internkontrollrepresentanter.

Sammanfattning av ärendet

Den 4 februari antog kommunfullmäktige nya regler för intern kontroll i Uppvidinge kommun.

De nya reglerna fastslår att varje nämnd ska utse internkontrollrepresentanter inom sitt verksamhetsområde. I internkontroll-representanternas uppdrag ingår att:

- Följa förvaltningsledningens arbete med nämndens beslutade internkontrollplan och förvaltningens avrapportering.
- Föra en dialog med förvaltningsledning vid framtagande av förslag till ny internkontrollplan.
- Representanterna har inte uppgiften att genomföra egna kontroller.

Förslag till beslut på sammanträdet

Simon Bring (SD) och Viktoria Birgersson (C) yrkar att välja kommunstyrelsens ordförande Simon Bring (SD) och kommunstyrelsens vice ordförande Viktoria Birgersson (C) som kommunstyrelsens internkontrollrepresentanter.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunstyrelsens arbetsutskott kan välja kommunstyrelsens ordförande Simon Bring (SD) och kommunstyrelsens vice ordförande Viktoria Birgersson (C) som kommunstyrelsens internkontrollrepresentanter och finner att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutat så.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag barn- och utbildningsnämnden 2023-02-15 § 9

Protokollsutdrag välfärds- och omsorgsnämnden 2023-03-14 § 30

Beslutet skickas till

Kommunchef

Förvaltningschef samhällsserviceförvaltningen



UPPVIDINGE
KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2023-04-25

Sida
2(2)

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ekonomichef
Utvecklingsstrateg
Samtliga valda

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande