



Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

Rapport
Askersunds kommun

KPMG AB

2023-06-02

Antal sidor 26

Antal bilagor 1



Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Organisation och styrning	7
3.1.1	Kommunen som attraktiv arbetsgivare	8
3.1.2	Uppföljning av indikatorer	11
3.2	Kommunstyrelsen	12
3.3	Barn – och utbildningsnämnden	14
3.4	Kultur – och tekniknämnden	18
3.5	Socialnämnden	21
4	Slutsats och rekommendationer	24
A	Bilagor	26

1 Sammanfattning

KPMG har av Askersunds kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras. En viktig förutsättning för att kommunen ska klara kompetensförsörjningen är att den uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av befintliga såväl som presumtiva personal.

Granskningen syftar till att bedöma om det finns en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det delvis finns en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

Vår bedömning är att styrelse och nämnder har styrdokument som delvis säkerställer att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som delvis gör målen mätbara, men då vi saknar djupare analyser av resultaten är det tveksamt om det går att dra slutsatsen att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Den främsta anledningen till det är, att det inte tydligt är definierat vad en attraktiv arbetsgivare är.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- Tydligt definiera vad begreppet attraktiv arbetsgivare innebär och koppla konkreta aktiviteter till målet i syfte att förenkla uppföljningen.
- Ta fram en kommungemensam mall för kompetensförsörjningsplan i syfte att säkerställa dokumentation av kommande kompetensbehov.
- Uppdatera kommunövergripande stödmaterial så som *Personal - och kompetensförsörjningsprogrammet* och säkerställ användandet i samtliga nämnder.
- Överväg likvärdig hantering av medarbetarnas kompetensutveckling.
- Säkerställ att avslutningssamtal sker enligt samma mall och sammanställs på gruppnivå för att bättre kunna nyttjas i analyser.
- Säkerställ att kommunövergripande stödfunktioner finns tillgängliga efter behov.
- Säkerställ att kommunens hemsida är uppdaterad och användarvänlig för att marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare på bästa sätt.

2 Bakgrund

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Askersunds kommun är i likhet med många andra kommuner en personalintensiv organisation. Med anledning av kommande pensionsavgångar, personalomsättning och brist inom vissa yrkeskategorier ser revisorerna en risk i kommunens kompetensförsörjning.

Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras. En viktig förutsättning för att kommunen ska klara kompetensförsörjningen är att den uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av befintliga såväl som presumtiva personal.

Revisorerna har i sin riskanalys bedömt att det främst är inom vård- och omsorgsverksamheten samt inom förskola och skola som det är störst risk för svårigheter att klara kompetensförsörjningen.

Utifrån ovanstående har revisorerna i Askersunds kommun i sin riskanalys avseende 2023 bedömt att en fördjupad granskning inom detta område bör genomföras.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2023.

Granskningen syftar till att bedöma om det finns en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Finns styrdokument, rutiner och riktlinjer för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare?
- Hur sker kommunstyrelsens och nämndernas styrning och uppföljning av att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare?
- Vilka analyser görs av det som framkommer vid uppföljningar?
- Vilka åtgärder vidtas för att uppnå fullmäktiges mål avseende attraktiv arbetsgivare?
- Vilka bedömningar och analyser har gjorts beträffande kompetens-/personalbehovet på kort och lång sikt?
- Finns det ytterligare strategier/arbetsmodeller för hur styrelse/nämnder och förvaltningar ska arbeta för att säkerställa en god kompetensförsörjning?
- Säkerställer respektive nämnd/styrelse kompetensutveckling av befintlig personal?

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

- Finns system för att årligen fånga upp behov av rekrytering i organisationen?
- Finns rutiner för att fånga upp synpunkter från personal som slutar i kommunen och hur tas i så fall till vara på dessa synpunkter?

Granskningen avser kommunstyrelsen, barn – och utbildningsnämnden, kultur - och tekniknämnden samt socialnämnden.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av:

- Budget och mål 2023 med plan 2024–2026 Askersunds kommun, datering saknas
- Personalredovisning 2022, daterad 2022-11-01
- Årsredovisning 2022 för Askersunds kommun
- Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för kommunstyrelsen, beslutad 2023-02-07
- Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för Kultur- och tekniknämnden Kultur, evenemang och fritid, beslutad 2023-02-16
- Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för Kultur- och teknik nämnden Skattekollektiv, daterad 2023-02 16
- Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för Kultur- och tekniknämnden Vatten och avlopp, daterad 2023-02-16
- Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för Barn – och utbildningsnämnden, daterad 2023-01-25
- Budget och verksamhetsplan 2023 – 2026 för Socialnämnden, daterad 2023-02-14
- Chefs- och medarbetarpolicy, daterad 2015-03-20

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

- Personal – och kompetensförsörjningsprogram 2015 – 2019, daterad 2015-09-02
- Medarbetarundersökning Askersunds kommun 2022, daterad 2023-01-11
- Medarbetarprogrammet Askersunds kommun, datering saknas
- Kompetensförsörjningsplan Barn- och utbildningsförvaltningen, daterad 2022-11-01
- Läns gemensam kompetensförsörjningsplan Nära vård, 2022-09-22
- Kompetensförsörjningsläget för Nära vård i Örebro län - en läns gemensam kompetenskartläggning, daterad 2022-03-17
- Reglemente för kommunstyrelsen, giltigt från och med 2023-01-01
- Statistik gällande behörig personal i förskola och skola, daterad 2022-11-01

Intervjuer har genomförts med kommundirektör, förvaltningschef Barn- och utbildningsförvaltningen, förvaltningschef Förvaltningen för kultur, evenemang och fritid, förvaltningschef Socialförvaltningen, förvaltningschef Tekniska förvaltningen, HR-chef samt kommunstyrelsens ordförande och 2:e vice ordförande.

Faktakontroll av rapporten har erbjudits samtliga intervjuade, varav följande har återkopplat synpunkter; kommundirektör, förvaltningschef Förvaltningen för kultur, evenemang och fritid, förvaltningschef Barn- och utbildningsförvaltningen, HR-chef samt kommunstyrelsens 2:e vice ordförande.

3 Resultat av granskningen

3.1 Organisation och styrning

Askersunds kommun har enligt personalredovisningen för 2022 1025 anställda varav 846 är tillsvidareanställda. Enligt kommunstyrelsens reglemente framgår av 9 § att styrelsen är anställningsmyndighet och ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Utöver kommunstyrelsen har kommunen tre egna nämnder.

De tre nämnderna har ansvarsområden som är fördelade på fyra olika förvaltningar. Barn – och utbildningsnämnden som ansvarar för verksamheterna inom barn- och utbildningsförvaltningen, Socialnämnden som ansvarar för verksamheterna inom socialförvaltningen samt Kultur – och teknikenämnden, som ansvarar för verksamheterna inom både förvaltningen för kultur, evenemang och fritid och tekniska förvaltningen. Utöver det finns flera gemensamma nämnder tillsammans med angränsande kommuner, varav en ligger i Askersunds kommun. Det är Sydnärkes samhällsbyggnadsnämnd, vars medarbetare är anställda av Askersunds kommun.

Resultatet av våra inventeringar av styrande dokument har genererat frågor som lyfts i intervjuer, där det vid några tillfällen har uttryckts som att det är kommunfullmäktiges budget är det styrande dokumentet och att det inte behövs fler dokument som reglerar kommunens mål som attraktiv arbetsgivare.

Utifrån kommunfullmäktiges budget ansvarar varje nämnd för att i sin verksamhetsplan bestämma vilken nivå av sjukfrånvaro som är rimlig för verksamheter inom nämndens ansvarsområde.

Övriga styrande dokument inom området är *Chefs- och medarbetarpolicy* och *Personal – och kompetensförsörjningsprogram 2015 – 2019*. Chefs – och medarbetarepolicyn beskriver arbetsgivarens förväntningar på medarbetare och chefer samt inkluderar kommunens ledord *lust, mod och engagemang*, som ska genomsyra all verksamhet.

Personal - och kompetensförsörjningsprogram 2015 – 2019 ger en överblick av det arbetsmarknadspolitiska läget, med omvärldsbeskrivning, nulägesbeskrivning, framtida behov och personalförsörjningsarbete. Programmet beskriver hur kommunen ska attrahera presumtiva medarbetare, hur rekrytering ska gå till, hur kommunen kan utveckla medarbetarnas karriär – och utvecklingsmöjligheter, hur kommunen behåller befintliga medarbetare samt hur arbetsgivaren tar vara på information från medarbetare som väljer att avsluta sin anställning. Programmet skulle reviderats innan pandemin men pausades på grund av andra prioriteringar, men ska nu ses över. Det är främst genomförandeplanen som inte är uppdaterad, i övrigt har programmet fortsatt att användas.

Utöver ovanstående framhålls i intervjuer att arbetet med att göra strategiska satsningar i lönerevisionen är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. I våra intervjuer framgår att det genom lönestrategin jobbas strukturerat med lön och

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

lönerevisionen. HR-avdelningen stämmer av med varje förvaltning hur de arbetar med olika yrkesgrupper i syfte att kunna göra relevanta satsningar, något som uttrycks bidra till målet att vara en attraktiv arbetsgivare.

3.1.1 Kommunen som attraktiv arbetsgivare

Sysselsättningsgrad

I vår kartläggning av viktiga styrdokument har vi tagit del av kommunens personalredovisning, där det framgår att heltidsarbete är en prioriterad fråga för kommunen, då rekryteringsbehovet kan minska om fler arbetar heltid. Enligt dokumentet är uppfattningen att kommunen kan uppfattas som en attraktiv arbetsgivare om heltidsarbete erbjuds. Andel kommunanställda som 2022 arbetade heltid uppgick till 80,8 %, varav andel kvinnor som arbetade heltid uppgår till 77,4 % och andel män 93,8 %. Jämfört med 2021 är det en ökning med ca tre procentenheter, där kvinnorna står för den största ökningen.

Rekrytering

Under 2022 låg kommunens totala personalomsättning¹ på 14 %, vilket är en minskning mot året innan, då motsvarande siffra var 18 %. Under året utannonserades 741 tjänster, vilket var 49 fler än 2021, då 692 tjänster annonserades. Till de 741 tjänsterna var det totalt 2507 antal sökande, jämfört med 2831 till de 692 tjänsterna året innan.

Uppskattat behov av personal

På grund av pensionsavgångar och personalomsättning tas det årligen fram en beräkning baserad på senast kända personalomsättning och beräknade pensionsavgångar. Nedan tabell² beskriver behov utifrån personalkategori:

Personalkategori	2023	2024	2025	2026	2027
Administrativt arbete	24	19	21	19	20
Vård- och omsorgsarbete	62	67	65	71	67
Rehabilitering och förebygg arbete				1	
IFO, omsorg och integration	22	20	25	21	28
Skol- och barnomsorgsarbete	33	31	32	40	37
Kultur, turism och fritidsarbete	4	5	4	5	5
Teknikarbete	20	22	19	25	22
Totalt	165	164	166	182	179

¹ Enligt Nyckeltalsinstitutets definition, vilket innebär det lägsta antal av började/slutade relativt genomsnittligt antal anställda under perioden.

² Från kommunens personalredovisning 2022.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Störst rekryteringsbehov uppges finnas inom personalkategorierna omvårdnadspersonal, barnskötare/resurspersoner, grundskollärare, förskollärare och chefer.

Verksamhetsmål

I *Budget och mål 2023 med plan 2024–2026* återfinns nedan verksamhetsmål om god ekonomisk hushållning som gäller för alla nämnder, om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare och ha en god arbetsmiljö.

Verksamhetsmål om god ekonomisk hushållning

Detta målområde gäller alla nämnder.

Mål: Vi är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Som goda arbetsgivare kan vi säkerställa att vår personal trivs på jobbet och att arbetsmiljön är bra. Det är en bra grund för att de anställda ska hålla sig friska och att de väljer att arbeta kvar i vår kommun. Det är viktigt att all vår personal ska känna delaktighet och ha rådighet i att bidra till och skapa en god arbetsmiljö. Måluppfyllelse bedöms både utifrån nivå och trend.

Indikatorer:

- Sjukskrivningstalen hos vår personal ska i de fall de är höga nå en rimlig nivå.

Höga sjukskrivningstal kan vara ett symptom på att något inte är som det ska vara på en arbetsplats. Askersunds kommun hade innan pandemin en nedåtgående trend i sjukskrivningstalen. Våren 2022 är sjukskrivningstalen inom vissa verksamheter långt högre än de senaste åren. Det är viktigt att vi arbetar med de faktorer som bidrar till sjukskrivningsproblematik. Vad som är en rimlig sjukskrivningsnivå definieras av respektive nämnd.

- HME-resultat.

SKR och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) erbjuder en modell och en enkät för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och regioner med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Kompetensutveckling

Med utgångspunkt i bemötande har medarbetarprogrammet tagits fram. Tillsammans med en extern organisationskonsult har HR-chef och förvaltningschefen för kultur, evenemang och fritid tagit fram ett material bestående av åtta olika moduler, som riktar sig till samtliga medarbetare i kommunen.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02



Programmet har nyligen införts varför ingen utvärdering ännu har kunnat genomföras, men det uppges att responsen hittills har varit en "ögonöppnare" och att medarbetare och chefer har fått en tydligare bild av varför man är på jobbet. Det uttrycks vara av yttersta vikt att inte bara attrahera nya medarbetare, utan även attrahera de som redan är anställda.

I intervjuer uppges att förhoppningen är att programmet ska ses som kompetensutveckling, vilket kan bidra till att kommunen ses som en attraktiv arbetsgivare. Programmet har finansierats genom extra tillsatta medel och har presenterats för kommunstyrelsen innan det introducerades för verksamheterna. En återrapportering ska ske tillbaka till politiken, dock finns inget exakt rapporteringsdatum, men tanken är att det tar ca ett år innan utvärdering kan ske.

Enligt uppgift görs kommungemensamma satsningar på cheferna, då de är en liten grupp med liknande uppdrag.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Bedömning

Vi bedömer att det finns styrdokument som beskriver att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Vår bedömning är dock att det i de styrande dokumenten har formulerats mål om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare, men att det saknas en definition av vad en attraktiv arbetsgivare är. För att attrahera befintliga och presumtiva medarbetare gör vi bedömningen att indikatorerna som ska mäta måluppfyllelsen bör kompletteras med aktiviteter som följs upp.

3.1.2 Uppföljning av indikatorer

Sjukskrivningstalen hos vår personal ska i de fall de är höga nå en rimlig nivå

Kommunens totala sjukfrånvaro uppgår till 9,04 %³. Sjukfrånvaron skiljer sig mellan förvaltningar, personalkategorier, kön och anställningsform. I personalredovisningen för 2022 framgår en liten men konstant ökning jämfört med de fem tidigare åren för kommunen som helhet. Enligt uppgift skönjas dock en nedåtgående trend för 2023.

Det uttrycks som att ”höga sjukskrivningstal kan vara ett symptom på att något inte är som det ska vara på en arbetsplats”, men i våra intervjuer framgår också att statistik för små enheter påverkas starkt av långtidssjukskrivningar, som har konstaterats inte alls är arbetsrelaterade. I bilaga 1 finns statistik för samtliga nämnders sjukfrånvaro för 2022.

HME – resultat

I Kolada⁴ framgår att kommunens totalindex i HME⁵ uppgår till 77 för år 2022. Nedan redovisas varje fråga separat. I bilaga 1 återfinns statistik för de respektive nämnderna.

Komponent	2022
HME kommunen totalt, index för påståendet Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete. Skala 0-100.	76,3
HME kommunen totalt, index för påståendet Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare. Skala 0-100.	78,5
HME kommunen totalt, index för påståendet Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. Skala 0-100.	63,5
HME kommunen totalt, index för påståendet Jag är insatt i min arbetsplats mål. Skala 0-100.	81,5
HME kommunen totalt, index för påståendet Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete. Skala 0-100.	84,5
HME kommunen totalt, index för påståendet Mitt arbete känns meningsfullt. Skala 0-100.	87,5
HME kommunen totalt, index för påståendet Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. Skala 0-100.	75,3
HME kommunen totalt, index för påståendet Jag ser fram emot att gå till arbetet. Skala 0-100.	72,8
HME kommunen totalt, index för påståendet Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser. Skala 0-100.	73,5

³ Från kommunens personalredovisning 2022.

⁴ Rådet för främjande av kommunala analyser, RKA:s, databas som tillhandahåller statistik över kommuner och regioners verksamheter.

⁵ Hållbart medarbetarengagemang

Bedömning

Vår bedömning gällande sjukskrivningstalen är att det kan finnas ett samband mellan höga sjukskrivningstal och en osund arbetsmiljö, men det kräver en djupare analys.

Frågorna i medarbetarundersökningen⁶ tar bara delvis upp att medarbetare faktiskt trivs på arbetet, då frågan inte ställs rakt ut. Det framgår inte heller om vad begreppet attraktiv arbetsgivare betyder för medarbetarna eller om de kan påverka arbetssituationen, bara om de är insatt i arbetsplatsen mål och förväntningar på de egna prestationerna.

Av resultatet på kommunnivå framgår ett lägre resultat för frågorna om *Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt* (63,5) och *Jag ser fram emot att gå till arbetet* (72,8), där maxvärde är 100. Vår bedömning är att medarbetarundersökningen med fördel kan kompletteras med frågor som på ett tydligare sätt belyser om kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

3.2 Kommunstyrelsen

Styrdokument

I *Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för kommunstyrelsen* beskrivs att "Aktiviteter kopplat till att Askersunds kommun är en attraktiv arbetsgivare kommer tas fram och arbetas med under 2023."

Kommunstyrelsen har målet *Sjukskrivningstalen bland kommunledningsförvaltningens medarbetare ska minska*, i syfte att ge bäring på kommunfullmäktiges mål om en attraktiv arbetsgivare. Enligt planen har förvaltningen inte höga sjukskrivningstal, men eftersom förvaltningen är liten innebär varje persons frånvaro en förhållandevis stor påverkan på statistiken. Målet för nämndens verksamheter är som högst en sjukskrivningsnivå för arbetsmarknadsenheten på max 7 % och för övriga anställda vid kommunledningsförvaltningen inte mer än 5 %.

Styrelsen har inte brutit ner KF:s mål gällande HME till ett nämndspecifikt mål, men har en målsättning om att HME i snitt ska öka eller ligga kvar på samma nivå de kommande åren. Detta baseras på 2022 års resultat, som ligger på 81, vilket är ett gott resultat.

Uppföljning och analys

Kommunstyrelsen följer genom sin uppsiktsplikt upp kommunens samtliga nämnder, vilket bland annat innebär att respektive nämnd muntligen berättar hur man arbetar med sjuktalen vid de årliga besöken hos kommunstyrelsen. För uppföljning av

⁶ Finns i bilaga 1.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

indikatorer finns på övergripande nivå kommunens personalredovisning som presenteras för kommunstyrelsen varje år.

Även i årsredovisningen för 2022 redovisas mål som härrör från budget och mål för 2022:

- 1) sjukskrivningstalen bland kommunens medarbetare ska minska
- 2) kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare och personalen ska känna delaktighet och ha rådighet i att skapa en god arbetsmiljö.⁷

Enligt uppgift analyseras innehållet i delårsrapporten så väl som i årsredovisning, varvid HR-avdelningen arbetar vidare med resultaten.

Från och med 2023 kommer medarbetarundersökning att genomföras varje år, jämfört med tidigare vartannat år. Kommunstyrelsen får en presentation av resultatet i samband med ordinarie sammanträde. Vidare är det avdelningarna själva som förvaltar sina resultat och beslutar om aktiviteter kopplade till enkätens innehåll.

Enligt uppgift har kommunledningsgruppen budgetdagar där man tittar på olika trender, där kompetensförsörjning är en viktig del. I våra intervjuer framgår att det i samband med budgetarbetet tas fram statistik över kommande behov, med utgångspunkt från SKR:s statistik, som har ett tioårsperspektiv.

Kompetensutveckling och rekrytering

I våra intervjuer uttrycks det som att personalomsättningen inom kommunledningsförvaltningen är mycket låg. Det finns inga vakanser att fylla och vid rekryteringar är det personer med rätt kompetens som söker tjänsterna. Samtidigt uttrycks det som att förvaltningen är i behov av fler nyanställda, särskilt inom HR och IT/digitalisering, men finansiering saknas. Eftersom flera chefer på sikt kommer att gå i pension behöver även den yrkesgruppen ses över, det samma gäller tjänster inom översiktlig planering, varför man just nu har anlitat en rekryteringsfirma för att hitta en lämplig kandidat. Det uppges inte finnas någon samlad strategi eller system för att fånga upp kommande rekryteringsbehov då förvaltningen är relativt liten, och det uttrycks som att man har god kännedom om vilka kompetenser som behövs.

Av våra intervjuer framgår att det inte sker någon samlad kompetensutveckling för medarbetare inom kommunledningsförvaltningen, ansvaret ligger i stället på respektive chef. Skälet som anges till det, är att det finns olika behov inom de olika yrkesgrupperna.

⁷ Målet följdes upp genom att mäta personalomsättning i procent enligt Nyckeltalsinstitutets definition, vilket innebär det lägsta antalet av började/slutade relativt genomsnittligt antal anställda under perioden.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Granskningen visar också att det saknas en strategi för att marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare. Innan pandemin fanns fler jobbmässor att åka på, där HR-avdelningen medverkade. Kommunen har sidor på Facebook och LinkedIn, men uppger att det finns en utvecklingspotential i arbetet med att marknadsföra sig mer strukturerat. Enligt uppgift pågår ett arbete med att förstärka platsmarknadsföring.

Sedan två år tillbaka används dokumenthanteringssystemet *Novi*, där kommunens samtliga chefer ska dokumentera avslutningssamtal med medarbetare som avslutar sin tjänstgöring inom kommunen. I våra intervjuer uppges ingen strukturerad metod för användandet av informationen som samlas in.

Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen har styrdokument som delvis beskriver arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och indikatorer, men då vi saknar djupare analyser av resultaten är det tveksamt om det går att dra slutsatsen att kommunstyrelsen är en attraktiv arbetsgivare.

Vidare bedömer vi det inte klarlagt vilka åtgärder som vidtas för att styrelsen ska nå målet som attraktiv arbetsgivare.

Vi har noterat att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov men vår bedömning är att det inte finns något sammanhållet system för kommande rekryteringsbehov.

Vi bedömer att målsättningar och behov rörande kompetensförsörjning ytterligare kan dokumenteras, och att det skulle kunna vara gynnsamt med en övergripande riktlinje där det utvecklas vad som avses med begreppet attraktiv arbetsgivare och aktiviteter för att nå målet.

Vi bedömer att det delvis är säkerställt att kompetensutveckling av befintlig personal sker, men att det kan formaliseras ytterligare, bland annat med tydligare uppföljning, för att garantera att samtliga medarbetare omfattas.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att fånga upp synpunkter från medarbetare som avslutar sin anställning, men att det saknas ett strukturerat sätt att sammanställa informationen för att kunna göra analyser på gruppnivå.

3.3 Barn – och utbildningsnämnden

Styrdokument

I nämndens styrande dokument framgår att målet för sjuktalen ska ligga under 5 %, då sjuktalen inom nämndens ansvarsområde innan pandemin har legat på den nivån.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Nämnden har inte brutit ner kommunfullmäktiges mål gällande HME till ett nämndspecifikt mål, utan använder det övergripande målet, och har en målsättning om att HME i snitt ska ligga på 80 de kommande åren.

I våra intervjuer framgår att det har tagits fram en kompetensförsörjningsplan, baserad på de bestämmelser som finns i HÖK 2021⁸. Planen har arbetats fram tillsammans med fackförbundet *Sveriges lärare* och innehåller flera mål som ska följas upp, dock framgår det inte i planen hur eller när målen ska följas upp.

Uppföljning och analys

I våra intervjuer framgår att det rapporteras kontinuerligt till både nämnden och dess arbetsutskott om läraryförsörjning och hur förvaltningen arbetar med att få lärare till kommunen.

Enligt uppgift görs analysen att det är viktigt att marknadsföra kommunen externt, både på kort och lång sikt. Förvaltningen marknadsför sig på universitetet genom att köpa reklamannonser för skola och förskola, men det är ändå en utmaning att rekrytera, med kommunens geografiska läge och bristen på kommunikationer. Samarbetet med Örebro universitet fungerar bra och det finns ett avtal som innebär att kommunen tar emot VFU⁹-studenter.

Statistik över antal behöriga och obehöriga lärare rapporteras till Kolada och politiken. I tabellen på nästa sida redogörs för nämndens mål *Säkra kompetensförsörjningen* där andel behörig personal i verksamheterna skall öka.

⁸ Huvudöverenskommelse HÖK 21 med Läraryförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd.

⁹ Verksamhetsförlagd utbildning

Kompetensutveckling och rekrytering

I våra intervjuer framgår att det upplevs bli svårare och svårare på lång sikt att rekrytera personal, bland annat är det en utmaning att rekrytera fritidspedagoger, vilket kan bero på att det inte finns någon utbildning i den geografiska närheten. Dock räknar man med att färre barn kommer att födas, vilket gör att rekryteringsbehoven kommer att dämpas något.

En stor del av rekryteringen sker på våren, både till förskola och skola. Inom förskolan har ett antal förskollärare nyligen rekryterats, dock utan att det ryms inom befintlig budget.

I våra intervjuer lyfts chefernas förutsättningar och brist på stöd gällande centrala funktioner, så som HR och ekonomi. Bilden som ges är att det inte bara kommer att vara svårt att rekrytera pedagoger, utan även chefer. Det uttrycks till stor del bero på om det finns ett tillräckligt stöd för att vara chef.

Det finns inte någon särskild modell för att fånga upp rekryteringsbehov, men det uppges finnas en önskan om utökat stöd från HR-avdelningen. Det finns mallar och ett visst stöd från HR, men att jobba med rekryteringar tar mycket tid för cheferna.

Vid medarbetarsamtalen lyfts frågan om medarbetarna är intresserade av att vidareutbilda sig, till exempelvis till specialpedagoger. Det görs också försök att fånga upp hur kommunen bör vara för att vara en attraktiv arbetsgivare. Enligt uppgift finns en post i budgeten särskilt avsatt för kompetensutveckling, men den är liten. För att kunna vidareutbilda medarbetare används ofta statsbidrag.

Förvaltningen har genomfört hela medarbetarprogrammet för alla chefer våren 2023. Cheferna kommer påbörja att genomföra medarbetarprogrammet för sina anställda hösten 2023, men har en utmaning med att frigöra tid för sina medarbetare på grund av hur verksamheten är utformad.

När medarbetare avslutar sin anställning erbjuds ett avslutningssamtal, dock stannar informationen som kommer fram hos respektive chef. Ett förslag som lyfts är att HR-avdelningen skulle kunna sammanställa synpunkter ur ett kommunövergripande perspektiv.

Bedömning

Vår bedömning är att nämnden har styrdokument som delvis beskriver arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som gör målen mätbara, men vi saknar djupare analys av resultaten.

Vidare bedömer vi det inte klarlagt vilka åtgärder som vidtas för att nämnden ska nå målet som attraktiv arbetsgivare.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Vi bedömer att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov och att det sker på ett strukturerat vis då man utgår från kompetensförsörjningsplanen, vilket bidrar till en god kompetensförsörjning.

Vi bedömer att det delvis är säkerställt att kompetensutveckling av befintlig personal sker, men att det kan formaliseras ytterligare för att garantera att samtliga medarbetare omfattas.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att fånga upp synpunkter från medarbetare som avslutar sin anställning, men att det saknas ett strukturerat sätt att sammanställa informationen för att kunna göra analyser på gruppnivå.

3.4 Kultur – och tekniknämnden

Förvaltningen för kultur, evenemang och fritid

Styrdokument

Det uppges inte finnas något nämndspecifikt styrdokument som reglerar hur nämnden ska arbeta mot fullmäktiges mål om att vara en attraktiv arbetsgivare, dock har nämnden formulerat egna mål som baseras på fullmäktiges mål i *Budget och verksamhetsplan 2023–2026 för Kultur- och tekniknämnden Kultur, evenemang och fritid*. För målet gällande sjukskrivningstal finns ingen siffra angiven, dock anges att målsättningen är att sjukskrivningstalen ska minska. En längre sjukskrivning påverkar statistiken markant, då det är förhållandevis få anställda inom förvaltningen.

Nämnden har inte brutit ner kommunfullmäktiges mål gällande HME till ett nämndspecifikt mål, utan använder det övergripande målet, och har en målsättning om att HME i snitt ska öka. Förvaltningen för kultur, evenemang och fritids resultat för 2022 är 86, vilket i jämförsele med så väl andra nämnder som generellt i andra kommuner, är ett högt resultat.

Uppföljning och analys

I våra intervjuer framgår att det utöver medarbetarundersökningen också görs en arbetsmiljöuppföljning varje år som redovisas för nämnden. Undersökningen innehåller sjukfrånvaro, statistik och rehabiliteringsåtgärder och brukar rendera en hel del frågor i samband med att den presenteras vid nämndsammanträdet.

Kompetensutveckling och rekrytering

I våra intervjuer framgår att kompetensutveckling av befintlig personal sker dels på förvaltningsnivå, dels på individnivå. Det finns medel avsatta specifikt för kompetensutvecklingen hos personalen.

Det uppges inte finnas något särskilt system för att årligen fånga upp rekryteringsbehov,

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Det uppges att eftersom förvaltningen är relativt liten har man kännedom om vilka kompetenser som behövs. Dessutom är det låg omsättning på medarbetarna som arbetar inom förvaltningen. För att fånga upp rekryteringsbehov används arbetsplatsträffar och processen för mål – och verksamhetsplanering.

I våra intervjuer lyfts särskilt att goda samtal förs med fackförbunden och det är tydligt att man arbetar mot samma mål; att vara en attraktiv arbetsgivare.

Det uttrycks som att stödet vid rekrytering från HR-avdelningen är begränsat eftersom de är få anställda, varför en förstärkning av HR-avdelningen skulle vara välkommet.

När medarbetare avslutar sin anställning hålls avslutningssamtal enligt en kommungemensam mall som finns i chefshandboken. Den främsta anledningen till att medarbetare slutar uppges vara att man inte bor i kommunen och i stället vill arbeta närmare där man bor.

Bedömning

Vår bedömning är att nämndens har styrdokument som delvis säkerställer målet att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som gör målen mätbara, men vi saknar djupare analyser av resultaten.

Vidare bedömer vi det inte klarlagt vilka åtgärder som vidtas för att nämnden ska nå målet som attraktiv arbetsgivare.

Vi bedömer att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov, dock ser vi att det med fördel görs med systematik och dokumenteras, för att säkerställa att informationen finns tillgänglig även vid personella förändringar.

Vi bedömer att det delvis är säkerställt att kompetensutveckling av befintlig personal sker, men att det kan formaliseras ytterligare för att garantera att samtliga medarbetare omfattas.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att fånga upp synpunkter från medarbetare som avslutar sin anställning, men att det saknas ett strukturerat sätt att sammanställa informationen för att kunna göra analyser på gruppnivå.

Tekniska förvaltningen

Styrdokument

Nämnden har inte fastställt något separat styrdokument gällande kommunen som attraktiv arbetsgivare än den kommunövergripande budgeten som anger mål. I de egna

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

verksamhetsplanerna¹⁰ finns mål som innebär att sjuktalen ska ligga under 6,5 % för 2023.

Nämnden har inte brutit ner KF:s mål gällande HME till ett nämndspecifikt mål, utan använder det övergripande målet, och har en målsättning om att HME ska öka de kommande åren, jämfört med det genomsnittliga resultatet som för 2022 ligger på 75 för verksamheterna inom tekniska förvaltningen.

I våra intervjuer framgår att det inte finns någon dokumenterad kompetensförsörjningsplan. Det uttrycks som att information om rekrytering, bemanning och kompetensutveckling finns i organisationen och att man inte sett ett behov av att ha en dokumenterad plan för ändamålet.

Uppföljning och analys

Nämnden följer årligen upp arbetsmiljön i arbetsmiljöuppföljningen, där attraktiv arbetsgivare är en av många frågor som redovisas, genom en analys av kort – och långvarig sjukfrånvaro.

Kompetensutveckling och rekrytering

I våra intervjuer framgår att personalomsättningen är låg och att det inte är svårt att rekrytera medarbetare till utannonserade tjänster. Det är varje avdelningschef själv som ansvarar för rekrytering av sina medarbetare. Stödet från HR-avdelningen uppges vara tillräckligt.

Inom VA-verksamheten krävs specialkompetens men eftersom det finns en utbildning i Hallsberg har det hittills varit enkelt att rekrytera inom det geografiska området. Det är dock en eftertraktad kompetens, så hur rekryteringsläget kommer att se ut framöver är enligt uppgift svårt att säga. Det är även en utmaning i att rekrytera kökspersonal, men som stöd finns en vikariepool som ofta gör att bemanningen går att lösa. I övrigt uppges det inte finnas några större utmaningar i kommande rekryteringar, då man inte har svårt att rekrytera eller ser att nya kompetenser behövs inom verksamhetsområdet.

Det finns avsatta medel i budgeten för kompetensutveckling. Det är avdelningscheferna själva som ansvarar för kompetensutvecklingen för grupp- och individnivå. Det nya medarbetarprogrammet lyfts som en positiv åtgärd för att stärka medarbetare på alla nivåer, då det får dem att känna att de är en del av organisationen.

När medarbetare avslutar sin anställning hålls avslutningssamtal enligt den kommungemensam mallen.

¹⁰ De två verksamhetsplanerna gäller för skattekollektivet respektive vatten och avlopp.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Bedömning

Vår bedömning är att nämnden har styrdokument som delvis säkerställer målet att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som gör målen mätbara, men vi saknar djupare analys av resultaten.

Vidare bedömer vi det inte klarlagt vilka åtgärder som vidtas för att nämnden ska nå målet som attraktiv arbetsgivare.

Vi bedömer att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov men vår bedömning är att det inte finns något sammanhållet system för att fånga upp kommande rekryteringsbehov. Vi instämmer inte i formuleringarna om att behov rörande kompetensförsörjningen inte ytterligare behöver dokumenteras, tvärtom är vår bedömning att det skulle vara gynnsamt med en sammanhållen dokumentation, särskilt för att säkerställa att informationen finns tillgänglig även vid personella förändringar.

Vi bedömer att det delvis är säkerställt att kompetensutveckling av befintlig personal sker, men att det kan formaliseras ytterligare för att garantera att samtliga medarbetare omfattas.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att fånga upp synpunkter från medarbetare som avlutar sin anställning, men att det saknas ett strukturerat sätt att sammanställa informationen för att kunna göra analyser på gruppnivå.

3.5 Socialnämnden

Styrdokument

Enligt uppgift nämns uppdraget om att vara en attraktiv arbetsgivare i flera olika styrdokument men nämnden har inte fastställt något separat styrdokument, utan utgår från den kommunövergripande budgeten som anger mål. I den egna verksamhetsplanen finns ett mål som innebär att sjuktalen ska ligga under 7 % för 2023. Under några år¹¹ har nämnden uppvisat en högre sjukfrånvaro, där det i personalredovisningen beskrivs vara intressant att analysera den stora skillnaden mellan omvårdnadspersonal inom hemtjänst och särskilt boende, som har samma fysiska arbetsmiljö. Enligt uppgift har vårdbiträden i hemtjänst en sjukfrånvaro på nästan 18 % medan vårdbiträden i särskilt boende endast har knappt 7 % sjukfrånvaro.

¹¹ Se tabell i bilaga A.

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Nämnden har inte brutit ner kommunfullmäktiges mål gällande HME till ett nämndspecifikt mål, utan använder det övergripande målet, och har en målsättning om att HME i snitt ska öka varje år.

Uppföljning och analys

I våra intervjuer nämns att nämnden aktivt följer upp uppdraget att vara en attraktiv arbetsgivare, likaväl som de följer upp arbetsmiljön. Det finns tre olika uppföljningscykler; utöver delårsrapporten i augusti och årsbokslutet finns även månadsrapporter och något som benämns som kvartalsuppföljning. I månadsrapporterna är nyckelindikatorer för medarbetare med. Nämnden följer särskilt upp sjukfrånvaron och arbetsförsörjning.

Kompetensutveckling och rekrytering

Det uttrycks som att nämndens största utmaning är kompetensförsörjning, då rekryteringsläget är extremt ansträngt, precis som det är inom vård och omsorg i de flesta av landets kommuner.

Då antalet äldre kommer att öka markant de kommande åren uppges att det finns behov av ytterligare ett vård – och omsorgsboende, trots att ett boende nyligen invigts. Det kräver enorma personalresurser i form av omvårdnadspersonal, som är en yrkesgrupp som i dagläget är svårrekryterad.

Tillsammans med Region Örebro län har det arbetats fram en *Länsgemensam kompetensförsörjningsplan för nära vård*, daterad 2022-09-22, som är ett viktigt verktyg för verksamheten.

I våra intervjuer framgår att demografins utveckling till stor del kommer att påverka vilket rekryteringsbehov som nämnden kommer ha framöver. Det är också en utmaning att veta vilka kompetenser som omvårdnadspersonal i framtiden kommer att behöva, och framför allt veta vilka kompetenser som medarbetarna redan besitter.

Vidare framgår att det arbetas strukturerat med utbildning av medarbetare, bland annat genom samarbetet med Vård – och omsorgscollege. Inom hälso- och sjukvårdsenheten har medarbetare, om verksamheten tillåtit, vidareutbildat sig på betald arbetstid.

Det finns en budget avsatt för kompetensutveckling men den har tidigare disponerats av förvaltningschefen, något som ska ändras, för att i stället fördelas till chefer på lägre nivå.

I grunden är det närmaste chef som ansvarar för rekrytering av nya medarbetare, men inom nämndens verksamhetsområden är behovet större än att cheferna hinner med. Ytterligare stöd har efterfrågats av HR-avdelningen i hopp om att frigöra tid för andra arbetsuppgifter. Det uttrycks vara viktigt att se över hur platsannonser utformas för att

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

attrahera nya medarbetare, det är också önskvärt att lyfta positiva nyheter och goda exempel på kommunens hemsida. Enligt uppgift pågår ett arbete med att ta fram en ny hemsida som snart ska lanseras.

Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare nämns möjligheten till rörlighet inom den egna organisationen, då omväxling kan bidra till ny energi och att kommunen behåller medarbetare som annars kanske lämnar för andra arbetsgivare. Vidare nämns i våra intervjuer att rutinerna för avslutningssamtal kan förbättras, då det inte finns något aggregerat resultat av de samtal som genomförs nu.

Bedömning

Vår bedömning är att nämnden har styrdokument som delvis säkerställer målet att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som gör målen mätbara, men vi saknar djupare analyser av resultaten.

Vidare bedömer vi det inte klarlagt vilka åtgärder som vidtas för att nämnden ska nå målet som attraktiv arbetsgivare.

Vi bedömer att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov och ser samarbetet med Region Örebro län inom ramen för *nära vård* som positivt.

Vi bedömer att det delvis är säkerställt att kompetensutveckling av befintlig personal sker, och ser det som positivt att budgetförutsättningarna förändras i syfte att förenkla hanteringen.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att fånga upp synpunkter från medarbetare som avslutar sin anställning, men att det saknas ett strukturerat sätt att sammanställa informationen för att kunna göra analyser på gruppnivå.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det delvis finns en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

Vår bedömning är att styrelse och nämnder har styrdokument som delvis säkerställer att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som delvis gör målen mätbara, men då vi saknar djupare analyser av resultaten är det tveksamt om det går att dra slutsatsen att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Den främsta anledningen till det är, att det inte tydligt är definierat vad en attraktiv arbetsgivare är.

Vi bedömer att målsättningar och behov rörande kompetensförsörjning ytterligare kan dokumenteras, och att det skulle kunna vara gynnsamt med en övergripande riktlinje där det utvecklas vad som avses med begreppet attraktiv arbetsgivare och aktiviteter för att nå målet.

Vi bedömer att det inte är klarlagt vilka åtgärder som genomförs för att minska sjukfrånvaron och öka HME, vilket är indikatorerna för att nå målet som attraktiv arbetsgivare.

Vi bedömer att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov och att det inom vissa nämnder sker på ett strukturerat vis då man utgår från en kompetensförsörjningsplan.

Vi bedömer att det delvis finns en arbetsmodell för hur kommunstyrelsen och nämnder ska säkerställa en god kompetensförsörjning, då *Personal - och kompetensförsörjningsprogrammet* till viss del används, även om det inte är uppdaterat.

Vi bedömer att det delvis är säkerställt att kompetensutveckling av befintlig personal sker då några nämnder arbetar utifrån kompetensförsörjningsplaner, men ser att det kan finnas en vinst i att arbeta mer likriktat för att säkerställa att samtliga medarbetare kontinuerligt omfattas av utbildning.

Vi bedömer att det har gjorts analyser av kommande kompetens – och personalbehov men vår bedömning är att det bara delvis finns något sammanhållet system för att fånga upp kommande rekryteringsbehov. I styrdokumentet *Personalredovisning 2022* finns information om kommande behov, men i våra intervjuer uppges att det till viss del saknas nämndsvis dokumentation om kommande behov, vilket gör informationen personberoende. Vi ser positivt på de nämnder som har tagit fram kompetensförsörjningsplaner och arbetar strukturerat med sin personalförsörjning.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att fånga upp synpunkter från medarbetare som avslutar sin anställning, men att det saknas ett strukturerat sätt att sammanställa informationen för att kunna göra analyser på gruppnivå.



Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- Tydligt definiera vad begreppet attraktiv arbetsgivare innebär och koppla konkreta aktiviteter till målet i syfte att förenkla uppföljningen.
- Ta fram en kommungemensam mall för kompetensförsörjningsplan i syfte att säkerställa dokumentation av kommande kompetensbehov.
- Uppdatera kommunövergripande stödmaterial så som *Personal - och kompetensförsörjningsprogrammet* och säkerställ användandet i samtliga nämnder.
- Överväg likvärdig hantering av medarbetarnas kompetensutveckling.
- Säkerställ att avslutningssamtal sker enligt samma mall och sammanställs på gruppnivå för att bättre kunna nyttjas i analyser.
- Säkerställ att kommunövergripande stödfunktioner finns tillgängliga efter behov.
- Säkerställ att kommunens hemsida är uppdaterad och användarvänlig för att marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare på bästa sätt.

Datum som ovan

KPMG AB

Mikael Lind

Certifierad kommunal revisor

Maria Schultz

Kommunal revisor

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

Askersunds kommun

Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

2023-06-02

A Bilagor

Från Personalredovisning 2022

Sjukfrånvaro 2022

Total sjukfrånvaro i %	2022		2021		2020		2019	
	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid	Total	Varav långtid
Barn- och utbildningsförv.	7,00	16,59	6,39	26,06	6,88	18,16	4,14	23,16
Förv kultur, evenem, fritid	10,05	73,77	-	-	-	-	-	-
Kommunledningsförv.	6,31	2,71	6,11	8,18	7,38	16,52	6,51	10,38
Samhällsbygg Sydärke	8,10	50,43	5,65	61,12	1,10	-	1,01	-
Socialförvaltningen	11,50	27,29	11,07	30,78	10,81	23,83	7,69	27,74
Tekniska förvaltningen	7,00	24,92	6,61	25,85	5,67	9,74	4,89	23,24
Totalt kommunen	9,04	24,89	8,43	28,13	8,50	20,61	5,91	24,54

Resultat medarbetarundersökningen 2022

Resultat per förvaltning

	BOU	FKEF	KLF	SBS	SOCF	TF
Mitt arbete känns meningsfullt	87	92	89	79	89	86
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	76	89	79	72	75	72
Jag ser fram emot att gå till arbetet	74	83	80	56	72	73
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	65	89	81	61	78	64
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	74	90	89	74	83	71
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	69	88	84	71	82	74
Jag är insatt i min arbetsplats mål	84	89	82	77	80	80
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	68	79	67	44	59	66
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	84	75	84	66	87	85
Totalt	76	86	81	67	78	75