

## Härnösands kommuns revisorer

*Till*  
Arbetslivsnämnden

*För kännedom:*  
Kommunfullmäktige  
Kommunstyrelsen

2025-04-03

### **Revisionsrapport ”Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden”**

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en grundläggande granskning för att bedöma om arbetslivsnämnden har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

Revisionen önskar att arbetslivsnämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 8 augusti 2025. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress [lana.medin@kpmg.se](mailto:lana.medin@kpmg.se)) för vidarebefordran till revisorerna.

För Härnösands kommuns revisorer

Lillemor Andersson  
*Vice ordförande*

Samuel Möller  
*2:e vice ordförande*



# Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

Rapport

Härnösands kommun

KPMG AB

2025-04-03

Antal sidor 18



Härnösands kommun  
Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Styrande förutsättningar	6
3.2	Verksamhetsstyrning och uppföljning	7
3.3	Ekonomistyrning och uppföljning	10
3.4	Intern kontroll	12
4	Samlad bedömning och rekommendationer	15
A	Bilagor	17

## 1 Sammanfattning

Granskningens översiktliga syfte var att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att styrelse och nämnder lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att arbetslivsnämnden delvis har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.**

**Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Vi anser att nämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder avseende ekonomiska resultat under året.**

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning
Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål och uppdrag?	I allt väsentligt
Följer styrelsen/ nämnden upp verksamhetens måluppfyllelse	Ja
Uppnår styrelsen/nämnden målen för sin verksamhet?	-
Vidtar styrelsen/ nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende måluppföljning under året?	-
Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt?	Nej
Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens ekonomiska resultat under året?	Ja
Bedriver styrelsen/nämnden verksamheten inom sina ekonomiska budgetramar?	Nej
Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året?	Nej
Har styrelsen/nämnden skapat förutsättningar att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året?	Nej
Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens interna kontroll under året?	Ja



**Härnösands kommun**

Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende intern kontroll under året?	Nej
--	-----

*För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.*

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi arbetslivsnämnden att:

- Säkerställa att verksamhetsmål uppnås.
- Säkerställa att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.
- Tillse att det vidtas åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året.
- Skapa förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.

## 2 Bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisionens arbete ska även ses som ett stöd till nämnderna och styrelsen.

Kommunallagen (2017:725) 12 kap, 1 §, ger uttryck för att revisorerna årligen ska granska all verksamhet som bedrivs inom nämndernas verksamhetsområde. Verksamhetsområdena ska granskas i den omfattning som följer av God revisionsred.

Revisorerna har till uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts på ett ändamålsenligt, och från ekonomisk synpunkt, tillfredställande sätt
- Räkenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av tre delar; grundläggande granskning, fördjupad granskning samt granskning av delårs- och helårsbokslut.

Den grundläggande granskningen omfattar en översiktlig granskning av måluppfyllelse, styrning och intern kontroll. Granskningen baseras generellt sett på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser, och ger även underlag till uppdatering av riskanalysen under året. Enligt God revisionsred ska den grundläggande granskningen utgöra ett så pass omfattande underlag att den ger grund till bedömningar som revisorerna avlämnar i sin årliga revisionsberättelse.

Revisorerna genomför fördjupade granskningar som ett komplement till den grundläggande granskningen.

### 2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningens översiktliga syfte var att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att styrelse och nämnder lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

#### **Verksamhetsstyrning och uppföljning**

- Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål och uppdrag?
- Följer styrelsen/ nämnden upp verksamhetens måluppfyllelse
- Uppnår styrelsen/nämnden målen för sin verksamhet?
- Vidtar styrelsen/ nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende måluppföljning under året?

### Ekonomistyrning och uppföljning

- Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredställande sätt?
- Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens ekonomiska resultat under året?
- Bedriver styrelsen/nämnden verksamheten inom sina ekonomiska budgetramar?
- Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året?

### Intern kontroll

- Har styrelsen/nämnden skapat förutsättningar att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året?
- Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens interna kontroll under året?
- Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende intern kontroll under året?

Granskningen avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder, exklusive valnämnden och krisledningsnämnden.

## 2.2 Revisionskriterier

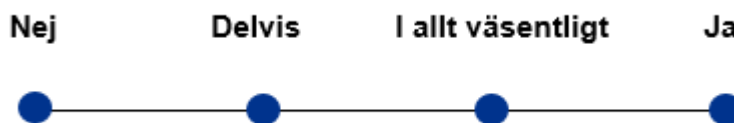
I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Kommunfullmäktiges givna beslut och uppdrag till styrelse/ nämnder
- Styrelse och nämnders reglementen
- Reglemente för intern kontroll
- Tillämpbara interna regelverk och policies.

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och en enkät till styrelsens och nämndernas ledamöter.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av nämndens ordförande och tillförordnad förvaltningschef.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1 Styrande förutsättningar

Enligt gemensamt reglemente för kommunstyrelse och nämnder<sup>1</sup> ska nämnden tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

Nämnden ska också se till att internkontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredställande sätt.

Det framgår av kommunens målprogram 2024–2027<sup>2</sup> att kommunen har sex lokala inriktningar som utgår från de globala målen i Agenda 2030:

1. Plats för alla
2. Plats för tillväxt
3. Modig miljökommun
4. Likvärdig utbildning
5. Jämställd och jämlik välfärd
6. Attraktiv arbetsgivare

Inriktningarna ska leda kommunen i planering och beslutsfattande. Utifrån innehållet i inriktningarna ska kommunens nämnder och bolag utarbeta mål för den egna verksamheten. Respektive nämnd kan även tilldelas specifika prioriterade uppdrag/mål från kommunfullmäktige.

Kommunfullmäktige har i årsplan 2024<sup>3</sup> fastställt mål utifrån de lokala inriktningarna. arbetslivsnämnden har blivit tilldelad följande mål:

**Plats för alla:** *Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.*

**Plats för tillväxt:** *Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.*

**Modig miljökommun:** *Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.*

**Likvärdig utbildning:** *Alla elever, såväl kvinnor som män, får det stöd de behöver och ges likvärdiga förutsättningar för att nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.*

**Jämställd och jämlik välfärd:** *Alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader.*

<sup>1</sup> Kommunfullmäktige 2022-12-19, § 132

<sup>2</sup> Kommunfullmäktige 2023-03-27, § 25

<sup>3</sup> Kommunfullmäktige 2023-11-20, § 153



**Attraktiv arbetsgivare:** *Medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.*

Till respektive mål finns det utsedda indikatorer för måluppfyllelse, se bilaga 1 för en sammanställning. Vidare framgår att kommunfullmäktige även tilldelat arbetslivsnämnden fyra särskilda uppdrag:

- Arbeta för att tillsammans säkerställa att kommunen får del av de bidrag och intäkter som vi har rätt till.
- Arbeta för att tillsammans nå målsättningen om att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år.
- Säkra heltid som norm inom kommunen.
- Arbeta strategiskt tillsammans och genom samverkan för att nå de antagna målen i kommunens Tillväxtstrategi, och för att möta de behov som kommer utifrån de stora etableringarna som sker och väntas ske i vårt närområde.

### 3.2 Verksamhetsstyrning och uppföljning

Av nämndens verksamhetsplan 2024<sup>4</sup> framgår nämndens nyckelaktiviteter för uppfyllelse av de mål de blivit tilldelade av kommunfullmäktige i årsplan 2024. Nämndens nyckelaktiviteter för uppfyllelse av målet kopplat till den lokala inriktningen "plats för alla" är att samordna resurser för att tillgodose individens behov, öka tillgängligheten till förvaltningens utbud och möjligheter samt att öka medborgarnas, samhällets och arbetslivets kunskap om förvaltningens utbud och möjligheter. För uppfyllelse av målet kopplat till "plats för tillväxt" ska nämnden öka förvaltningens beredskap för framtidens krav och behov samt driva utveckling som leder till innovativa lösningar. Nämnden har även en strategi för uppfyllelse av detta mål: samverkan och utbildning som medel för att driva utbildning. Förvaltningschef anges vara ansvarig för att vara en motor i arbetet med att öka socialt företagande under år 2024.

Gällande uppfyllelse av målet kopplat till den lokala inriktningen "modig miljökommun" ska nämndens verksamheter bidra till att förvaltningen gör kloka miljöval. För uppfyllelse av målet kopplat till "likvärdig utbildning" ska nämnden främja samsyn kring arbetssätt och pedagogik, ökad individanpassning i undervisningen samt säkerställa en rättssäker och effektiv administration. Kopplat till jämställd och jämlik välfärd ska nämnden arbeta för ökad kunskap om jämställdhet som leder till att åtgärda könsstereotypa mönster i verksamheten. Nämndens strategi för måluppfyllelse är att vara en pilotförvaltning i jämställdhetsintegrering. Förvaltningschef är ansvarig för att genomföra temadag för anställda om jämställdhet under år 2024.

Nämndens nyckelaktiviteter för att uppnå målet kopplat till "attraktiv arbetsgivare" är att öka möjligheterna till att utvecklas i arbetet, öka tydligheten i verksamheten samt förbättra arbetsplatskulturen. Utöver detta har nämnden fastställt ett flertal strategier för

<sup>4</sup> Arbetslivsnämnden 2023-12-12, § 95

tillhörande aktiviteter för måluppfyllelse. Förvaltningschef är ansvarig för genomförandet av samtliga aktiviteter kopplat till strategierna.

Det framgår inte av verksamhetsplanen hur nämnden ska arbeta för uppfyllelse av de uppdrag de blivit tilldelade av kommunfullmäktige genom årsplan 2024.

### 3.2.1 Uppföljning

Nämnden har följt upp sin verksamhetsplan vid tertial 1<sup>5</sup>. Av uppföljningen framgår att arbetet med samtliga aktiviteter för måluppfyllelse pågår enligt plan med undantag för de kopplade till "modig miljökommun".

I samband med uppföljning vid tertial 1 har nämnden även följt upp sina arbetsmiljömål<sup>6</sup>.

Av nämndens delårsrapport<sup>7</sup> framgår att nämnden bedömer att arbetet mot måluppfyllelse är tillfredsställande inom fem av sex inriktningar. Prognosen för att nå målen vid årets slut bedöms vara god. Avseende inriktningen *Medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag* bedömer nämnden att förflyttningen mot målet sker i eftersträvad inriktning per helår. Dock bedöms inte förflyttningen vad i en tillfredsställande omfattning. Inriktningen utgör även nämndens arbetsmiljömål för året. Avseende nyckelaktiviteter kopplat till inriktningen framgår bland annat att nämnden uppmärksammat en försämrad arbetsplatskultur med anledning av brister i styrning och ledning. Det uppges att åtgärder vidtagits men nyckelaktiviteten *förbättrad arbetsplatskultur* inte är genomförd i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse på helår. Inriktningen följs även upp inom ramen för uppföljning av nämndens arbetsmiljömål<sup>8</sup>.

Det framgår av verksamhetsberättelse för 2024<sup>9</sup> att nämnden bidragit med en förflyttning mot tre mål i eftersträvansvärd utsträckning samt i en tillfredsställande omfattning.

Arbetet för uppfyllelse av målen;

- "vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro", och
- "medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag",

bedöms ha skett i en eftersträvansvärd riktning men i en icke tillfredsställande omfattning.

Gällande målet "alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader" anges att arbetet för uppfyllelse har skett i

<sup>5</sup> Arbetslivsnämnden 2024-05-29, § 42/43

<sup>6</sup> Arbetslivsnämnden 2024-05-29, § 41

<sup>7</sup> Arbetslivsnämnden 2024-09-24, § 68

<sup>8</sup> Arbetslivsnämnden 2024-09-24, § 69

<sup>9</sup> Arbetslivsnämnden 2025-02-26, § 12

eftersträvansvärd riktning medan det ska påvisats en problematisk utveckling av uppfattningen om att kvinnor och män behandlas jämlikt.

Av verksamhetsberättelsen för 2024 framgår även hur nämnden arbetat med de uppdrag som tilldelats av kommunfullmäktige. Däremot framgår inte vilka effekter som har uppnåtts, med undantag för bedömning av uppfyllelsen av målet "alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader". Nämnden har underbyggt denna bedömning med indikatorer.

Till bedömningen av måluppfyllelse beskrivs och bedöms utförandet av de nyckelaktiviteter som fastställts i verksamhetsplanen för året. Däremot framgår inte vilka effekter som har uppnåtts.

Det framgår av nämndens verksamhetsberättelse att nämnden har följt upp arbetet som bedrivits inom ramen för samtliga tilldelade uppdrag. Däremot framgår inte vilka effekter som har uppnåtts, till exempel om aktiviteterna lett till att kommunen närmast sig bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år.

Vi noterar att nämnden inte har vidtagit några särskilda åtgärder för att främja måluppfyllelsen under året

### 3.2.2 Enkätundersökning

Enkätundersökningen besvarades av fem ordinarie ledamöter.

	Ja	Nej	Vet ej
Har nämnden fastställt mål som är tydligt kopplade till fullmäktiges mål?	5		
Har nämnden formulerat verksamhetsmålet så att de är möjliga att utvärdera?	5		
Följer nämnden upp hur verksamhetsmålen utvecklas under året?	5		
Har nämnden beslutat om åtgärder om det finns risk för att målen inte kommer att uppnås?	5		

Tabell 1: Resultat av enkätundersökning avseende verksamhetsstyrning och uppföljning

### 3.2.3 Bedömning

**Vår bedömning är att arbetslivsnämnden i allt väsentligt säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med kommunfullmäktiges mål och uppdrag.**

Vi noterar att nämnden har fastställt mål utifrån fullmäktiges mål.

**Vår bedömning är att arbetslivsnämnden följt upp verksamhetens måluppfyllelse.**

Vi konstaterar att nämndens mål har följts upp i delårsrapport och vid verksamhetsrapporten.

**Däremot kan vi inte bedöma om nämnden har uppnått målen för sin verksamhet.**

Det saknas i verksamhetsrapporten mått som visar att målen har uppnåtts, t ex de indikatorer som framgår av bilaga 1 har inte använts i utvärderingen. Det därför inte möjligt för oss att objektivt bedöma resultatet av verksamhetsmålen.

**Vi kan inte bedöma om arbetslivsnämnden vidtagit åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksamats avseende måluppföljning då sådana inte uppmärksamats under året.**

### 3.3 Ekonomistyrning och uppföljning

Av årsplan 2024 framgår att kommunfullmäktige har tilldelat arbetslivsnämnden en driftsbudget för 2024 som uppgår till 73,3 mnkr. Investeringsbudgeten uppgår till 3,5 mnkr.

Av nämndens verksamhetsplan för år 2024 framgår att nämnden tilldelats en skattemedelsram 2,2 mnkr högre jämfört med år 2023. Det framförs att budgetramen inrymmer både nya och fortsatta satsningar samt kostnadsökningar som uppräknade av inflationskostnader och löneökningar.

Arbetslivsnämnden uppvisar ett underskott på 0,5 mnkr per den sista januari<sup>10</sup>. Det framförs att underskottet bland annat beror på ett högre antal beredskapsanställda än budgeterat för perioden. Vidare har nämnden även haft högre konsultkostnader än budgeterat.

Per den sista februari uppvisade nämnden ett underskott på 1,5 mnkr<sup>11</sup>. I samband med den ekonomiska uppföljningen beslutade nämnden att anta förvaltningens förslag till plan för att åstadkomma en budget i balans.

Av nämndens fyramånadersrapport framgår att nämnden uppvisade ett underskott på 2,9 mnkr efter årets första fyra månader. Budgetavvikelsen motsvarade 5,8% av nämndens budget för samma period. Dock prognosticerar nämnden ett överskott på 2,1 mnkr per helår.

Per den sista maj uppvisade nämnden ett underskott på 4,6 mnkr<sup>12</sup>. Avvikelsen förklaras främst av högre personalkostnader inom verksamhetsområdet *Arbete och mottagning*. Det beskrivs att verksamhetsområdet uppvisade ett underskott på 4,2 mnkr per den sista maj. Vidare framförs det att enhetscheferna har fått i uppdrag att minska antalet beredskapsanställda och komma ner i ram.

Vid ekonomisk uppföljning för juni och juli<sup>13</sup> uppvisade verksamhetsområdena *Arbete och mottagning* samt *Vuxenutbildningen* ett underskott på 6,4 mnkr, respektive 2,4 mnkr. I samband med uppföljningen beslutade nämnden att förvaltningen skyndsamt

<sup>10</sup> Arbetslivsnämnden 2024-02-28, § 11

<sup>11</sup> Arbetslivsnämnden 2024-03-26, § 23

<sup>12</sup> Arbetslivsnämnden 2024-06-19, § 54

<sup>13</sup> Arbetslivsnämnden 2024-08-29, § 64

ska utarbeta ytterligare åtgärder för att komma inom budgetram. Vidare framgår att nämnden ännu inte sett effekter av den tidigare beslutade handlingsplanens åtgärder.

Det framgår av delårsrapport 2024 att nämnden prognosticerar ett underskott om 3,8 mnkr per helår. Det beskrivs att prognosen främst är baserad på den avvecklingsplan förvaltningen lagt för avslutande av beredskapsanställningar. I samband med uppföljningen beslutat nämnden att uppdra förvaltningen att med kraft fortsätta arbetet utifrån handlingsplanen med ett tillkommit fokus på att se över antalet personal inom alla förvaltningens verksamheter. Utöver detta har nämnden uppdragit förvaltningschef att utreda behovet av lokaler i syfte att minska antalet lokaler/avtal.

Det framgår av nämndens budgetuppföljning för september 2024<sup>14</sup> att nämnden uppvisar att ett underskott på 6,8 mnkr för perioden.

Med anledning av att underskottet inte minskat enligt de ekonomiska prognoserna vid uppföljning i oktober 2024<sup>15</sup> har nämnden begärt återrapport i december kring anledningarna till detta.

Det framgår av nämndens budgetuppföljning för november 2024<sup>16</sup> att nämnden uppvisar ett underskott på 7 mnkr för perioden.

Enligt verksamhetsberättelse 2024 redovisar nämnden ett underskott på 11,7 mnkr mot budget per helår. Det uppges att underskottet skiljer sig från tidigare prognoser med anledning av att det i december;

- slutfördes förhandlingar om avgångsvederlag (0,9 mnkr), vilket ska redovisas vid beslutstillfället,
- ansöktes om ett avslut av ESF-projekt, vilket genererar lägre intäkter (0,7 mnkr), samt
- beslutades att skriva av en kundfordran (1,9 mnkr).

Det beskrivs i verksamhetsberättelsen att personalkostnader och minskade statsbidrag varit avgörande faktorer för det ekonomiska underskottet. Det uppges att budgetavvikelsen främst har berört arenaverksamheten, arbetsmarknadsinsatser och yrkeshögskola med uppdragsutbildning.

### 3.3.1 Enkätundersökning

	Ja	Nej	Vet ej
Har nämnden fastställt en budget i balans?	4	1	
Följer nämnden upp ekonomin och upprättas prognoser regelbundet under året?	5		

<sup>14</sup> Arbetslivsnämnden 2024-10-22, § 89

<sup>15</sup> Arbetslivsnämnden 2024-11-11, § 99

<sup>16</sup> Arbetslivsnämnden 2024-12-18, § 118

Har nämnden fattat beslut om tillräckliga åtgärder för att nå budget?	3	2
---	---	---

Tabell 2: Resultat av enkätundersökning avseende ekonomistyrning och uppföljning

I den enkätundersökning vi genomfört framförs åsikter om att arbetet med ekonomiska prognoser kan förbättras. Det beskrivs att prognoserna upplevs skilja sig åt avsevärt mellan nämndens sammanträden. Andra åsikter som lyfts i enkätundersökningen är att nämndens beslut om att uppdra förvaltningen att vidta åtgärder för en ekonomi i balans inte medfört önskvärt resultat.

### 3.3.2 Bedömning

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden följt upp verksamhetens ekonomiska resultat under året.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte bedrivit sin verksamhet inom ekonomiska budgetramar.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammats avseende ekonomiska resultat under året.

Vår bedömning baseras bland annat på att nämnden visserligen uppdragit förvaltningen att vidta åtgärder vid ett flertal tillfällen. Åtgärderna har däremot inte varit tillräckliga för att motverka det underskott som nämnden prognosticerat under året.

## 3.4 Intern kontroll

Nämnden har tagit del av bruttolista över identifierade risker inom nämndens verksamheter<sup>17</sup>. I samband med fastställande av bruttolista uppdrog nämnden förvaltningen att genomföra en konsekvens- och sannolikhetsbedömning samt att återrapporera ärendet med förslag på internkontrollpunkter för 2024.

I oktober 2023 fastställde nämnden internkontrollplan för 2024<sup>18</sup>.

Av verksamhetsplan 2024 framgår nämndens internkontrollplan för året. Planen består av fyra identifierade risker som ska kontrolleras under året:

- Otillräcklig språkutveckling på arenorna.
- Otillräcklig handledning från arbetsledare på arenorna.
- Otillräckliga insatser för kompetensförsörjning.
- Obalans mellan arbets- och privatliv för medarbetare.

<sup>17</sup> Arbetslivsnämnden 2023-09-26, § 70

<sup>18</sup> Arbetslivsnämnden 2023-10-25, § 84

Det framgår inte av internkontrollplanen hur kontrollerna ska genomföras.

Nämnden har blivit informerad om arbetet med kontrollerna i samband med uppföljning vid tertial 1<sup>19</sup>. Av uppföljningen framgår att kontrollerna genomförs enligt plan. Vid tre av kontrollerna identifierades avvikelser och vid en kontroll identifierades utvecklingspotential för arbetet.

Av nämndens delårsrapport 2024 framgår att samtliga kontrollmoment genomförts samt att det finns förslag på åtgärder. Det uppges att åtgärderna kommer att genomföras under 2024 samt våren 2025. Åtgärderna införs i verksamhetsplan för uppföljning och genomförande.

Resultatet av genomförda kontroller påvisar bland annat att det saknas arbetsmodeller för deltagarnas språkutveckling. Avseende utveckling och säkerhet finns det arbetsmodeller men det saknas rutiner som tydliggör hur arbetet ska utföras. Kontroll av samarbetet med näringslivet visade att det finns rutiner och strukturer för fungerande samarbete inom vissa delar av förvaltningen, men de kan förbättras. Avseende HME tyder resultatet av kontrollen på att förvaltningens medarbetare upplever att de i hög grad har ork att göra andra saker efter arbetsdagens slut, medan chefer har en sjunkande trend.

Det framförs i nämndens verksamhetsberättelse 2024 att samtliga förbättringsåtgärder som framgick av delårsrapporten har genomförts. Det framförs även att de åtgärder som har genomförts och initierats under året bedöms möta de identifierade riskerna på ett tillfredsställande sätt.

### 3.4.1 Enkätundersökning

	Ja	Nej	Vet ej
Finns det en fastställd årlig plan för uppföljning av den interna kontrollen?	5		
Är nämnden delaktig i risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för planen för uppföljning av intern kontroll?	3	1	1
Rapporteras resultat från uppföljningen av intern kontroll till nämnden?	5		
Fattas beslut vid konstaterade avvikelser i den interna kontrollen?	5		

Tabell 3: Resultat av enkätundersökning avseende intern kontroll

<sup>19</sup> Arbetslivsnämnden 2024-05-29, § 40





Härnösands kommun  
Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

### 3.4.2 Bedömning

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte skapat förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden följer upp verksamhetens interna kontroll under året.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte vidtar åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende intern kontroll under året.

Vi konstaterar att nämnden behandlat identifierade risker inför fastställande av kontrollplan samt följt upp arbetet kontrollerna och efterföljande förbättringsåtgärder.

Vi bedömer däremot utifrån vad som framgår under avsnitt 3.3. att nämndens interna kontroll avseende ekonomi inte är tillräcklig.



## 4 Samlad bedömning och rekommendationer

Granskningens översiktliga syfte var att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att styrelse och nämnder lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att arbetslivsnämnden delvis har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.**

**Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Vi anser att nämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder avseende ekonomiska resultat under året.**

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi arbetslivsnämnden att:

- Säkerställa att verksamhetsmål uppnås.
- Säkerställa att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.
- Tillse att det vidtas åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året.
- Skapa förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.



**Härnösands kommun**  
Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

Datum som ovan

KPMG AB

Lena Medin  
*Certifierad kommunal yrkesrevisor*

Liam Alldén  
*Verksamhetsrevisor*

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.

## A Bilagor

### Bilaga 1

Inriktning	Mål	Indikatorer
<b>Plats för alla</b>	Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andel deltagare som efter avslutad arbetsmarknadsåtgärd går vidare till studier eller arbete</li> <li>• Antal valideringar via OCN</li> <li>• Andel elever som läser sfi och komvux på grundläggande eller gymnasial nivå under samma kalenderår</li> <li>• Andel studerande på Yh som fått jobb efter slutförd utbildning</li> <li>• Andel kursdeltagare som slutför sina kurser med godkänt betyg på komvux</li> </ul>
<b>Plats för tillväxt</b>	Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antal utbildningar i samarbete på Campus</li> <li>• Andel deltagare som tar del av språkutvecklande insatser från pedagoger på arenorna</li> <li>• Antal uppdrag som VR-studion genomfört för kommunen</li> <li>• Andel deltagare inom KAA som tar del av insatser hos arbetslivsförvaltningen</li> <li>• Antal personer som fått praktik hos extern arbetsgivare</li> <li>• Antal innovativa lösningar som prövats i samverkan</li> </ul>
<b>Modig miljökommun</b>	Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antal arrangerade föreläsningar om miljö och hållbarhet</li> </ul>
<b>Likvärdig utbildning</b>	Alla elever, såväl kvinnor som män, får det stöd de behöver och ges likvärdiga förutsättningar för att nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genomsnittlig studietid/vecka inom sfi</li> <li>• Andel godkända betyg i Sva, En och Ma på gymnasial nivå</li> <li>• Andel studerande som fullföljer sin utbildning på Yh</li> </ul>
<b>Jämställd och likvärdig välfärd</b>	Alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinnor och män behandlas jämlikt på min arbetsplats (HME)</li> <li>• Andel kvinnor/ män som deltar i praktik</li> </ul>

2025-04-03

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Andel kvinnliga sökande till YH-utbildningar</li></ul>
<b>Attraktiv arbetsgivare</b>	Medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsinsatser. (HME)</li><li>• Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. (HME)</li><li>• Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt. (HME)</li><li>• Vi kan öppet diskutera svårigheter på min arbetsplats (HME)</li><li>• Frisktal</li></ul>