

Uppföljande granskning

Uppföljning av granskning av hur
kommunen arbetar för att säkerställa
kompetensförsörjningen 2019
Ale kommun



Building a better
working world

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	2
1.1. Bakgrund	2
1.2. Syfte	2
1.3. Metod	2
1.4. Avgränsning.....	2
2. Granskning av kommunens arbete med kompetensförsörjning	3
2.1. Uppföljning av vidtagna åtgärder per rekommendation	3
3. Sammantagen bedömning och slutsats.....	10
3.1. Sammantagen bedömning	10
Bilaga 1. Källförteckning.....	12

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Revisionen genomförde under 2019 en granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen. Revisionen bedömde att kommunstyrelsen inte säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensförsörjning. Granskningen resulterade i flertalet rekommendationer vilka kommunstyrelsen bör vidta åtgärder utifrån.

Mot bakgrund av ovanstående har revisorerna i Ale kommun i samband med sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt det som väsentligt att följa upp vilka åtgärder som vidtagits med anledning av revisionens tidigare rekommendationer och iakttagelser. Ansvarsgrunder som är aktuella i denna granskning är bland annat risker för bristande styrning, uppföljning och kontroll.

1.2. Syfte

Syftet med uppföljningen är att bedöma hur kommunstyrelsen har arbetat vidare utifrån revisionsrapportens rekommendationer och kommunstyrelsens svar på rapporten.

Utifrån syftet ställs följande revisionsfrågor:

- ▶ Vilka åtgärder har kommunstyrelsen vidtagit sedan granskningen?
- ▶ Har åtgärderna resulterat i att tidigare brist är avhjälpd?

1.3. Metod

Uppföljningen har genomförts genom dokumentstudier och skriftliga frågeställningar. Sektor kommunstyrelse har beretts tillfälle att faktagranska rapporten. Information rörande dokumentation finns i bilaga 1.

1.4. Avgränsning

Uppföljningen begränsas till granskningen av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen som revisionen genomförde under 2019.

2. Granskning av kommunens arbete med kompetensförsörjning

Syftet med granskningen 2019 var att granska hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen. Granskningens sammanfattande bedömning var att kommunstyrelsen inte på ett tillfredställande sätt arbetar med kommunens kompetensförsörjning.

Utifrån granskningen rekommenderades kommunstyrelsen att:

- ▶ Påbörja ett arbete med att se över samt tydliggöra roller och ansvarsfördelning inom ramen för HR:s respektive verksamheternas ansvar vad gäller personalfrågor.
- ▶ Ta fram kommungemensam kompetensförsörjningsplan.
- ▶ Säkerställa att det finns riktlinjer och rutiner vart framtaget material kring strategiska områden finns dokumenterade för att undvika risk av förlorat material vid hög chefsomsättning.
- ▶ Säkerställa att det finns tillfredsställande mål och mått för att följa upp personalnyckeltal på ett systematiskt sätt och att det finns rutiner för hur/när åtgärder ska göras. Tydliggöra vem som har ansvar och roller i detta arbete
- ▶ Att ta fram och utvärdera lämpligt arbetssätt för att följa upp med medarbetarna om hur deras arbetsuppgifter har förankring med de politiska målen och verksamhetens uppdrag för att öka motivationen.
- ▶ Att avgångssamtal och avgångsenkäter alltid genomförs i samband med att medarbetare och chefer väljer att avsluta sin anställning samt att denna information aggregeras och blir ett underlag till utvecklingsarbetet. Förtydliga ansvar och roller i detta arbete.
- ▶ Att personalbehov identifieras och följs upp på kort och lång sikt av verksamheterna kontinuerligt under året och att HR-avdelningen skapar riktlinjer för hur detta ska följas upp och åtgärdas.
- ▶ Att prioritera arbetet med introduktion för framförallt nya chefer på grund av hög personalomsättning för chefer.
- ▶ Att kommunstyrelsen, i samråd med övriga nämnder, överväger behovet av en strategi för kommunens arbete med arbetsgivarvarumärket/attraktiv arbetsgivare.
- ▶ Att kommunens arbetsgivarvarumärke som arbetsgivare (att vara en attraktiv arbetsgivare) ges ökad prioritet i det fortsatta arbetet med personalförsörjningsfrågorna.

2.1. Uppföljning av vidtagna åtgärder per rekommendation

Nedan beskrivs för varje rekommendation kommunstyrelsens svar på granskningen 2019 samt vidtagna åtgärder.

2.1.1. Tydliggöra roller och ansvarsfördelning vad gäller personalfrågor

I granskningen 2019 framgick att det saknades en dokumenterad och tydliggjord roll- och ansvarsfördelning. HR:s roll var inte tydligt definierad vilket skapade missförstånd bland chefer om vad HR arbetade med.

[Rekommendation: Påbörja ett arbete med att se över samt tydliggöra roller och ansvarsfördelning inom ramen för HR:s respektive verksamheternas ansvar vad gäller personalfrågor]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att kommunen hade påbörjat ett arbete med att ta fram en *HR-handbok*. Genom handboken skulle processer och ansvarsfördelning tydliggöras mellan HR och verksamheterna.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att HR-handboken har färdigställts och är publicerad på intranätet. Handboken täcker samtliga delar av personalområdet, ett av dessa är kompetensförsörjning. HR-handboken inkluderar en riktlinje gällande kompetensförsörjning som anger nedan ansvarsfördelning:

- ▶ *Chefer* ska leda och driva kompetensförsörjningsarbetet i den egna verksamheten. Chefer ansvarar för att uppmuntra och ge medarbetare möjlighet till kompetensutveckling. Diskussionen kring kompetensutveckling ska lyftas av chef vid medarbetarsamtal.
- ▶ *Medarbetare* ansvarar för att vara delaktig i den egna och i verksamhetens utveckling.
- ▶ *HR* är processägare för kommunövergripande kompetensförsörjningsarbete. HR ansvarar för stöd och utveckling i arbetet, däribland riktlinjer och rutiner samt omvärldsbevakning. HR ansvarar även för att löpande uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet genomförs.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att roll- och ansvarsfördelningen mellan HR och verksamheterna har tydliggjorts genom HR-handboken.

2.1.2. Ta fram kommungemensam kompetensförsörjningsplan

I granskningen 2019 framgick att det saknades en kommungemensam kompetensförsörjningsplan. Enligt granskningen hade inte kommunstyrelsen i tillräckligt stor utsträckning säkerställt riktlinjer för kommunens kompetensförsörjning.

[Rekommendation: Ta fram en kommungemensam kompetensförsörjningsplan]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att en kommungemensam kompetensförsörjningsplan hade påbörjats. Fyra kriterier listades för dess utformning och innehåll: planen skulle baseras på en analys av kompetensförsörjningsarbetet, definiera prioriterade arbetsgrupper, ange centrala problem samt åtgärder. Respektive sektor skulle analysera nuvarande kompetens samt kortsiktiga och långsiktiga behov. HR skulle ge förslag på kompetensförsörjningsplan våren 2021.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att en kommungemensam kompetensförsörjningsplan har tagits fram för år 2021–2023. Av planen framgår att syftet är att skapa en tydlig bild av nuläget och framtida behov i kommunen. Planen svarar till de fyra kriterier som listades i svar på tidigare granskning.

Sektorn uppger att implementering av planens strategier och åtgärder pågår. Planen uppges vara förankrad i verksamhet, politik och arbetstagarorganisationer. HR-avdelningen ansvarar för att var tredje år revidera kompetensförsörjningsplanen.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att en kommungemensam kompetensförsörjningsplan har tagits fram. Strategier och åtgärder implementeras och planen är förankrad i verksamhet, politik och i arbetstagarorganisationer.

2.1.3. Riktlinjer kring dokumentation av framtaget material

I granskningen 2019 framgick en risk att materialet som reglerade kompetensförsörjning inte var tillgängligt, känt eller efterlevdes på grund av tidigare personal- och chefsomsättning.

[Rekommendation: Säkerställa att det finns riktlinjer och rutiner vart framtaget material kring strategiska områden finns dokumenterade för att undvika risk av förlorat material vid hög chefsomsättning]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att information rörande krav på dokumentation och var handlingar ska arkiveras för att inte försvinna vid eventuella chefsbyten ska framgå i HR-handboken.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att rutiner och riktlinjer kring arkivering och diarieföring har tagits fram genom dokumentet *Riktlinjer för arkivvård och informationsförvaltning*. Riktlinjerna syftar till att fastställa hur arkiv och handlingar ska hanteras och redovisas. HR erbjuder även utbildningar för chefer kring dokumentation. Material uppges idag behandlas på ett sätt som gör att mycket lite material förloras. Arbetet med detta pågår dock fortsatt.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att rutiner och riktlinjer kring arkivering har tagits fram.

2.1.4. Mål och mått gällande personalnyckeltal

I granskningen 2019 framgick att personalomsättningen var hög, särskilt bland chefer. Det bedömdes att kommunen borde följa personalnyckeltal för att minska personalomsättningen samt upprätta en åtgärdsplan för detta.

[Rekommendation: Säkerställa att det finns tillfredsställande mål och mått för att följa upp personalnyckeltal på ett systematiskt sätt och att det finns rutiner för hur/när åtgärder ska göras. Tydliggöra vem som har ansvar och roller i detta arbete]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att rutiner för att följa upp personalnyckeltal i kommunens verksamhetssystem för uppföljning hade påbörjats innan granskningen. Arbetet pågick för att få en mer strukturerad process kring personalnyckeltal.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att kommunen följer upp personalnyckeltal inom ramen för det verksamhetssystem som används vid uppföljningar. Utöver det har samtliga verksamheter tillgång till ett analysverktyg där bland annat sjukfrånvaro och personalomsättning redovisas löpande. Kommunen arbetar fortsatt aktivt med att utveckla uppföljningen och en konsult stödjer kommunen i den fortsatta utvecklingen.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att personalnyckeltal följs upp i kommunens verksamhetssystem för uppföljning. Uppföljningen utvecklas fortsatt.

2.1.5. Följa upp förankringen av medarbetares arbetsuppgifter i politiken

I granskningen 2019 framgick att arbetet med att följa upp med medarbetarna hur deras arbetsuppgifter förankras i de politiska målen behövde utvecklas.

[Rekommendation: Att ta fram och utvärdera lämpligt arbets sätt för att följa upp med medarbetarna om hur deras arbetsuppgifter har förankring med de politiska målen och verksamhetens uppdrag för att öka motivationen]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) angavs att förankringen av medarbetares arbetsuppgifter i politiska mål redan säkerställdes. Medarbetar- och lönesamtal utgick från verksamhetens mål som i sin tur byggde på de politiska målen.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att arbetet med att följa upp med medarbetarna hur deras arbetsuppgifter är förankrade i de politiska målen har fortsatt fungera tillfredställande. Samtliga avdelningar eller enheter bygger sin avdelnings-/enhetsplan utifrån de politiska målen. Planen ligger sedan till grund för både individuella och gemensamma mål som tas upp i medarbetarsamtal.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att medarbetarnas arbetsuppgifter förankras i de politiska målen vid medarbetarsamtal.

2.1.6. Genomför avgångssamtal och enkäter vid avslutad anställning

I granskningen 2019 framgick att det inte fanns någon rutin som reglerade att avslutningssamtal ska genomföras, dokumenteras och analyseras när en medarbetare slutar. Det gjordes ingen samlad uppföljning av informationen som framkom i avslutningssamtalen.

[Rekommendation: Att avgångssamtal och avgångsenkäter alltid genomförs i samband med att medarbetare och chefer väljer att avsluta sin anställning samt att denna information aggregeras och blir underlag till utvecklingsarbetet. Förtydliga ansvar och roller i detta arbete.]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att kommunen använde sig av Göteborgsregionens gemensamma avslutningssenkät. Underlag för avslutningssamtal fanns publicerat i ny HR-handbok för chefer. Verksamheten ansvarade för den information som framkom under avslutningssamtalen.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att kommunen fortsatt använder sig av Göteborgsregionens gemensamma avslutningssenkät. Enkäten följs inte upp på kommunövergripande nivå. Underlag för genomförande av avslutningssamtal finns i HR-handboken. Respektive verksamhet ansvarar fortsatt för att analysera och lyfta vidare det som framkommer i avslutningssamtalen.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen inte har omhändertagits. Uppföljningen visar att informationen som framkommer i avslutningssamtal fortsatt stannar i den enskilda verksamheten och inte aggregeras för att bli ett underlag till utvecklingsarbetet.

2.1.7. Identifiera och följa upp personalbehov kontinuerligt

I granskningen 2019 framgick att kommunen inte hade en enhetlig helhetsbild över personalbehovet på grund av hög personalomsättning inom HR och en nytilträdd kommunchef.

[Rekommendation: Att personalbehov identifieras och följs upp på kort och lång sikt av verksamheterna kontinuerligt under året och att HR-avdelningen skapar riktlinjer för hur detta ska följas upp och åtgärdas]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att HR-avdelningen haft omsättning av personal och chefer vilket bidragit till att arbetet inte fortlöpt enligt planen de senaste fem åren. HR-avdelningen uppgavs nu ha en mer stabil organisation och bättre förutsättningar att arbeta strategiskt.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att personalbehov identifierats i den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen. I planen analyseras behov och förslag till åtgärder presenteras. Åtgärder följs upp löpande och planen revideras vart tredje år. Varje sektor ska ha en kompetensförsörjningsplan som ska revideras årligen. Då planen nyligen togs fram har ännu ingen övergripande uppföljning skett.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att personalbehov identifieras i kompetensförsörjningsplaner som ska följas upp löpande.

2.1.8. Prioritera arbetet med introduktion för nya chefer

I granskningen 2019 framgick att kommunen planerade att utvidga introduktionsprogrammet för nya chefer mot bakgrund av den höga chefsomsättningen.

[Rekommendation: Att prioritera arbetet med introduktion för framförallt nya chefer på grund av hög personalomsättning för chefer]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att kommunen redan hade ett gediget introduktionsprogram för nya chefer. Efter genomförd introduktion utvärderades innehåll och upplägg av deltagare både muntligt och via enkät. Arbetet med att förtydliga och förbättra introduktionsprogrammet för nya chefer pågick löpande.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att kommunen sedan granskningen 2019 har digitaliserat delar av chefsintroduktionen. Därtill har introduktionen förtydligats genom HR-handboken. Handboken innehåller ett avsnitt om introduktion med checklista för ny medarbetare och ny chef.

Framöver planeras en kommunövergripande introduktion för medarbetare vilket ska underlätta chefernas arbete med introduktion. Kommunen uppges även ha börjat erbjuda samtliga chefer

grundutbildningar i flertalet HR-områden. Vidare är ett ledarutvecklingsprogram under framtagande och flera insatser för att stärka chefer pågår enligt uppgift.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att arbetet med att introducera nya chefer har utvecklats och förtydligats.

2.1.9. Överväga en strategi gällande kommunens arbete med arbetsgivarvarumärke

I granskningen 2019 framgick att arbetet med arbetsgivarvarumärket kunde stärkas om arbetet i större utsträckning bedrevs på en kommunövergripande nivå. Det bedömdes finnas behov av en kommungemensam strategi för att säkerställa att insatser sker långsiktigt och förmedlar en enhetlig bild av kommunen som arbetsgivare.

[Rekommendation: Att kommunstyrelsen, i samråd med övriga nämnder, överväger behovet av en strategi för kommunens arbete med arbetsgivarvarumärket/attraktiv arbetsgivare]

- ▶ I kommunstyrelsens svar på rapporten (2020-04-06) framkom att ett av HR:s målområden var att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke. Detta genom ett tätt samarbete med kommunikationsavdelningen och sektorerna.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att strategier för arbetsgivarvarumärket ingår i kompetensförsörjningsplanen. Planen utgår från de strategier som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tagit fram. Ett område är attraktiv arbetsgivare, vilket fokuserar på att stödja medarbetares utveckling, stärka ledarskapet och att rekrytera bredare. Baserat på strategierna genomför kommunen aktiviteter såsom att kompetensutveckla befintlig personal, erbjuda praktikmöjligheter i kommunen samt se över arbetsuppgifter och yrkesroller för att bredda rekryteringen och använda kompetensen rätt.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att kommunen har tagit fram strategier för arbetet med arbetsgivarvarumärket. Gemensamma aktiviteter är påbörjade.

2.1.10. Ge arbetsgivarvarumärket ökad prioritet i arbetet med personalförsörjning

I granskningen 2019 framkom att kommunen hade börjat inkludera arbetsgivarvarumärket i arbetet med personalförsörjning. Kommunen hade två övergripande mål gällande att vara en attraktiv arbetsgivare kopplat till arbetet med introduktion och friska och hållbara medarbetare.

[Rekommendation: Att kommunens arbetsgivarvarumärke som arbetsgivare (att vara en attraktiv arbetsgivare) ges ökad prioritet i det fortsatta arbetet med personalförsörjningsfrågorna]

- ▶ Se kommunstyrelsens svar på rekommendation nio ovan.

I svar på uppföljande frågor uppger sektor kommunstyrelse att kommunen medverkar i Göteborgsregionens nätverk kring attraktiv arbetsgivare. Nätverket syftar till att stötta kommunerna i arbetet med kompetensförsörjning. Det uppges även att kommunen är

representerat i branschråd och medverkar på mässor för att stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Sedan granskningen har kommunen sett en positiv trend i antalet sökande till tjänster.

Bedömning

Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att arbetet med kommunens arbetsgivarvarumärke fortgår. Kommunen är delaktig i nätverk och branschråd och har sett en positiv trend rörande sökande till kommunens tjänster.

3. Sammantagen bedömning och slutsats

3.1. Sammantagen bedömning

Rekommendation	Bedömning	
Påbörja ett arbete med att se över samt tydliggöra roller och ansvarsfördelning inom ramen för HR:s respektive verksamheternas ansvar vad gäller personalfrågor.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att roll- och ansvarsfördelningen mellan HR och verksamheterna har tydliggjorts genom HR-handboken.	✓
Ta fram kommungemensam kompetensförsörjningsplan.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att en kompetensförsörjningsplan har tagits fram.	✓
Säkerställa att det finns riktlinjer och rutiner vart framtaget material kring strategiska områden finns dokumenterade för att undvika risk av förlorat material vid hög chefsomsättning.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att rutiner och riktlinjer kring arkivering har tagits fram.	✓
Säkerställa att det finns tillfredsställande mål och mått för att följa upp personalnyckeltal på ett systematiskt sätt och att det finns rutiner för hur/när åtgärder ska göras. Tydliggöra vem som har ansvar och roller i detta arbete	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att personalnyckeltal följs upp i kommunens verksamhetssystem för uppföljning. Uppföljningen utvecklas fortsatt.	✓
Att ta fram och utvärdera lämpligt arbetssätt för att följa upp med medarbetarna om hur deras arbetsuppgifter har förankring med de politiska målen och verksamhetens uppdrag för att öka motivationen.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att medarbetarnas arbetsuppgifter förankras i de politiska målen vid medarbetarsamtal.	✓
Att avgångssamtal och avgångsenkäter alltid genomförs i samband med att medarbetare och chefer väljer att avsluta sin anställning samt att denna information aggregeras och blir ett underlag till utvecklingsarbetet. Förtydliga ansvar och roller i detta arbete.	Vår bedömning är att rekommendationen inte har omhändertagits. Uppföljningen visar att informationen som framkommer i avslutningssamtal fortsatt stannar i den enskilda verksamheten och inte aggregeras för att bli ett underlag till utvecklingsarbetet.	✗
Att personalbehov identifieras och följs upp på kort och lång sikt av verksamheterna kontinuerligt under året och att HR-avdelningen skapar	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att personalbehov identifieras i kommunens kompetensförsörjningsplan som ska följas upp löpande.	✓

riktlinjer för hur detta ska följas upp och åtgärdas.		
Att prioritera arbetet med introduktion för framförallt nya chefer på grund av hög personalomsättning för chefer.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att arbetet med att introducera nya chefer har utvecklats och förtydligats.	✓
Att kommunstyrelsen, i samråd med övriga nämnder, överväger behovet av en strategi för kommunens arbete med arbetsgivarvarumärket/attraktiv arbetsgivare.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att kommunen har tagit fram strategier för arbetet med arbetsgivarvarumärket. Gemensamma aktiviteter är påbörjade.	✓
Att kommunens arbetsgivarvarumärke som arbetsgivare (att vara en attraktiv arbetsgivare) ges ökad prioritet i det fortsatta arbetet med personalförsörjningsfrågorna.	Vår bedömning är att rekommendationen har omhändertagits. Uppföljningen visar att arbetet med kommunens arbetsgivarvarumärke fortgår.	✓

Syftet med granskningen har varit att följa upp hur kommunstyrelsen har hanterat de rekommendationer som ställdes i granskningen från 2019, samt vilka åtgärder som vidtagits. Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen har vidtagit åtgärder utifrån merparten av ställda rekommendationer. Vi noterar att arbete fortsatt pågår kopplat till flera av rekommendationerna. En rekommendation bedöms kvarstå.

Göteborg den 13 december 2021



Fanny Nilsson
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB



Lydia Andersson
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young AB



Liselott Daun
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kvalitetssäkrare
Ernst & Young AB

Bilaga 1. Källförteckning

- ▶ Avslutningssamtal frågor
- ▶ Introduktion
- ▶ Introduktion chef
- ▶ Kompetensförsörjningsplan 2021
- ▶ Medarbetarsamtal mall 2021
- ▶ Riktlinje kompetensförsörjning
- ▶ Riktlinjer för arkivvård och informationsförvaltning

Skriftliga svar

- ▶ Sektor kommunstyrelse, 2021-10-11