

Uppföljande granskning av strategisk kompetensförsörjning med koppling till nuvarande rekryteringsutmaning

Mjölby kommun

Revisionsrapport
Augusti 2023



*Johanna Larsson
Linn Bergman
Carin Hultgren, certifierad
kommunal revisor*

Innehållsförteckning

1.	Inledning	03
2.	Granskningsresultat	06
3.	Revisionell bedömning	12

1

Inledning

Inledning

Bakgrund

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

Enligt SKR:s styrdokument *God revisionssed i kommunal verksamhet 2022* påtalas även vikten av att följa upp de granskningar revisorerna gjort under året. Genom att regelbundet följa upp genomförda granskningar ges svar på om åtgärder med anledning av revisorernas kritik och rekommendationer har tagits i beaktande. SKR skriver vidare att uppföljningen kan genomföras som en särskild granskningsinsats med skriftlig rapport. Uppföljningen ger också underlag för att bedöma om det finns anledning till förnyad granskning, och blir därmed en grund för riskanalysen inför kommande års revisionsplanering.

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Mjölby kommun genomförde PwC under revisionåret 2020 en granskning av kommunstyrelsens, utbildningsnämndens och omsorgs- och socialnämndens strategiska kompetensförsörjningsarbete. Syftet med granskningen var att bedöma om granskade nämnder och styrelsen bedrev ett ändamålsenligt arbete för att säkra behov av personal och kompetens. Den samlade revisionella bedömningen var att kommunstyrelsen, utbildningsnämnden och omsorgs- och socialnämnden till stora delar säkerställt ett ändamålsenligt arbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Efter granskningen lämnade revisionen tre rekommendationer till kommunstyrelsen och omsorgs- och socialnämnden för beaktande.

Med anledning av de påtalade bristerna har revisorerna i sin risk- och väsentlighetsanalys för år 2023 identifierat behov av att följa upp den tidigare granskningen avseende strategiskt kompetensförsörjning.

Syfte och frågeställningar

Syftet med granskningen har varit att bedöma om granskade nämnder och kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförda granskningar. Granskningen har även syftat till att bedöma om granskade nämnder och kommunstyrelsen vidtar ändamålsenliga åtgärder utifrån nuvarande rekryteringsutmaning.

Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av respektive nämnd/styrelse?
- Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Fokus på om nämnder/styrelse därutöver följt upp och utvärderat eventuellt rekryteringsbehov samt vid behov vidtagit åtgärder.

Avgränsning

Granskningen avser uppföljning av tidigare genomförd granskning av strategiskt kompetensförsörjningsarbete som genomfördes 2020. Granskningen avgränsas i huvudsak till år 2023, men åtgärder vidtagna under föregående år kommer även att beaktas. I övrigt, se syfte och revisionsfrågor.

Metod

Granskningen har genomförts genom protokollsgranskning och dokumentstudier av relevanta styrdokument och planer/strategier med bäring på granskningsområdet samt styrelsens/nämndens yttrande utifrån tidigare genomförd granskning.

Intervjuer har genomförts med:

- HR-chef
- Utbildningschef
- Förvaltningschef omsorgs- och socialförvaltning
- Personaladministratör utbildningsförvaltning
- HR-konsulter för utbildningsförvaltning och omsorgs- och socialförvaltning

De intervjuade har fått möjlighet att sakgranska ett utkast av rapporten. Rapporten är kvalitetssäkrad av Carin Hultgren, certifierad kommunal revisor.

2020 års granskning

Den granskning som genomfördes år 2020 omfattade totalt sju revisionsfrågor. Revisionsfrågorna redovisas nedan.

Revisionsfrågor
1. Är ansvar tydliggjort och finns relevanta metoder finns för att analysera framtida behov av rekrytering?
2. Är framtida personal- och kompetensförsörjningsbehov analyserat?
3. Finns dokumenterade rutiner för rekrytering och anställning som tydliggör processen och ansvaret?
4. Finns dokumenterade rutiner för introduktion vid nyanställning som omfattar såväl ett övergripande kommunperspektiv som introduktion i operativa uppgifter?
5. Tas erfarenheter tillvara från personal som väljer att ansluta sin anställning?
6. Är dokumenterade regler och rutiner är väl kända i verksamheten?
7. Finns ett stöd till chefer för att säkerställa tillgång till erforderlig kompetens?

Den samlade bedömning i granskningen som genomfördes år 2020 var att kommunstyrelsen, utbildningsnämnden och omsorgs- och socialnämnden till stora delar säkerställer att det bedrivs ett ändamålsenligt arbete för att säkra behov av personal och kompetens. Med utgångspunkt i ovanstående bedömning, formulerades följande tre rekommendationer varav två var riktade till kommunstyrelsen och en till omsorgs- och socialnämnden.

- Kommunstyrelsen rekommenderas att följa upp den styrning som finns gällande analys av kompetensbehov, rekrytering, introduktion och avslutningssamtal efterlevs, också för att kunna klargöra oklarheter vid tillämpningen.
- Den kommunövergripande introduktionen samt utbildningsprogrammet för nya chefer ses inte som obligatoriskt vilket medför att den inte alltid tillvaratas, vilket bör ses över av kommunstyrelsen.
- Omsorgs- och socialnämnden bör se över att det som framkommer vid avslutningssamtal sammanställs och tillvaratas för att leda till förbättringar enligt de eventuella behov som kan framkomma.

2

Granskningsresultat

Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av respektive nämnd/styrelse?

lakttagelser

Omsorgs- och socialnämnden behandlade granskningen 2020-12-15 § 170. Av nämndens yttrande framgår att omsorgs- och socialnämnden till stora delar säkerställer ett ändamålsenligt arbete för att säkra behov av personal och kompetens, samt den rekommendation som lämnades till nämnden. Vidare beskrivs att cheferna inom omsorgs- och socialförvaltningen genomför avslutningssamtal med de medarbetare som väljer att avsluta sin anställning. Personalavdelningen gör årligen en sammanställning över anledningen till avslutad anställning. I yttrandet anges att sammanställningen framöver ska ingå i förvaltningens årliga uppföljning inom kompetensförsörjningsområdet och att uppgifterna tillsammans med en analys ska presenteras för nämnden en gång per år. Syftet är att förvaltningen framöver ska arbeta mer systematiskt och strategiskt på ett övergripande plan med anledningen till att medarbetare väljer att avsluta sin anställning.

Kommunstyrelsen behandlade granskningen vid sammanträdet 2021-01-27 § 7. Av protokollet framgår revisionens sammanfattande bedömning och rekommendationer. Kommunstyrelsens förvaltning ställer sig bakom omsorgs- och socialnämndens svar på revisionsrapporten.

Kommunstyrelsen beslutar att:

- ta till sig de rekommendationer och slutsatser som framgår av den presenterade rapporten.
- ge kommundirektören i uppdrag att arbeta vidare med de rekommendationer som framkommer i rapporten.
- ställa kommunstyrelsens svar till kommunfullmäktige för kännedom.
- ge kommundirektören i uppdrag att återkomma med en redovisning av uppdraget till kommunstyrelsen i augusti 2021 angående det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Kommunstyrelsen har tagit del av uppföljning av strategiskt kompetensförsörjningsarbete 2021-09-01 § 159. I uppföljningen anges att kommunstyrelsens förvaltning har stärkt upp återrapporteringen till överordnad chef när chefer uteblir från introduktionsprogrammet för nya chefer.

Kommunstyrelsens förvaltning har på personalutskottets uppdrag försökt att sammanställa orsaken till avslut men att de har haft svårt att få in svar. Kommunstyrelsens förvaltning överväger att initiera ett arbete i form av en enkät som tas fram i samverkan med förvaltningarna och som skickas ut till alla medarbetare som avslutar sin anställning för att sedan sammanställas till respektive förvaltning för att nå syftet med avslutsamtal.

Vidare beskrivs att kommunstyrelsens förvaltning arbetar med en reviderad kompetensförsörjningsstrategi som ska vara klar under hösten 2021 för beslut och har planerat ett mer omfattande stöd till förvaltningarna än tidigare.

Granskningen har skickats för kännedom till utbildningsnämnden och därav har inte Mjölby kommuns förtroendevalda revisorer begärt ett yttrande från nämnden på genomförd granskning.

Bedömning

Ja.

Vår granskning visar att revisorernas synpunkter har besvarats av kommunstyrelsen och omsorgs- och socialnämnden. Samtliga rekommendationer har besvarats.

Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

I revisionsfrågan ingår även en redogörelse av iakttagelser avseende om kommunstyrelsen och granskade nämnder vidtar ändamålsenliga åtgärder utifrån nuvarande rekryteringsutmaning.

Iakttagelser

Som nämnts i föregående revisionsfråga gav kommunstyrelsen kommundirektören i uppdrag att återkomma med en redovisning av uppdraget till kommunstyrelsen angående det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Kommunstyrelsen tog del av uppföljning av strategiskt kompetensförsörjningsarbete i september 2021.

Kommunfullmäktige har 2022-02-15 § 3 fastställt Strategi för kompetensförsörjning. Kommunstyrelsen och nämnderna har utifrån strategin tagit fram kompetensförsörjningsplaner som bland annat beskriver nuläges- och behovsanalys, kompetensbehov på kort och lång sikt samt innehåller en handlingsplan med analys av vilka kompetensförsörjningsinsatser och kompetensutvecklingsinsatser som förvaltningarna behöver arbeta strategiskt med. Kommunstyrelsen, utbildningsnämnden och omsorgs- och socialnämnden har beslutat om kompetensförsörjningsplaner för år 2022-2023. Enligt intervju pågår arbete med uppdatera planerna inför 2024-2025 som ska beslutas senast 31 december 2023. Vid intervju framgår att HR-avdelningen har varit tydlig mot förvaltningarna om att matchningen mellan förvaltningarnas behov av kompetens och den befintliga kompetensen samt vad som kan göras för att minska ett eventuellt gap mellan dessa ska framgå av de uppdaterade kompetensförsörjningsplanerna.

Vid intervju med HR-chef framgår att kommunen har omarbetat och uppdaterat sin rutin för rekrytering. Mjölby kommun arbetar med kompetensbaserad rekryteringsmetod. Rutinen har presenterats för kommunstyrelsens personalutskott, fackliga företrädare samt chefer. HR-chef beskriver att rutinen regelbundet behöver justeras när rekryteringsverktyget Visma Recruit uppdateras, därav är rutinen inte politisk beslutad med anledning av att det inte ska behövas ett politiskt beslut vid varje uppdatering.

På kommunens intranät finns information om hur introduktion ska genomföras och att en sådan är obligatorisk vid nyanställning för medarbetare och chefer. Det finns mallar för hur en introduktionsplan ska genomföras för nya chefer, förvaltningschefer och medarbetare. De intervjuade inom omsorgs- och socialförvaltningen och utbildningsförvaltningen uppger att de har egna verksamhetsspecifika introduktioner för medarbetare och chefer, utöver den kungemensamma introduktionen. Enligt intervju med HR-chef pågår ett arbete med att digitalisera utbildningsdagen för nyanställda medarbetare.

Vid intervju framkommer att det inte uppfattas som obligatoriskt att genomföra samtliga introduktionsutbildningar för nya chefer. Istället väljer cheferna utbildningar utifrån sina tidigare erfarenheter. Det genomförts i dagsläget ingen uppföljning eller kontroll gällande i vilket utsträckning cheferna tar del av utbildningsprogrammet. Vid intervju med HR-chef beskrivs att HR-avdelningen genomfört en utvärdering av introduktionsutbildningen för nya chefer. Utifrån utvärderingens resultat pågår uppdatering av utbildningsmaterialet. I uppdateringen av utbildningen är det enligt intervju tydliggjort vilka delar av utbildningen som är obligatoriska och vilka som inte är det. Utbildningsmaterialet ska presenteras för ledningsgruppen i kommunstyrelseförvaltningen och den centrala ledningsgruppen inom kort. I samband med införandet av det nya utbildningsprogrammet kommer respektive chef ansvara för att följa upp och säkerställa att nya chefer tar del av programmet. Ansvarig chef och HR-avdelningen kommer göra upp en planering tillsammans med nyanställd chef där det framgår vilka utbildningar som chefen ska genomföra utifrån tidigare erfarenhet.

Avslutningssamtal utgår från en kommunövergripande mall och genomförs enligt intervjuer till viss del inom förvaltningarna. Det är respektive chefs ansvar att erbjuda och sammanställa samtalet. Det genomförs ingen sammanställning för kommunen eller förvaltningarna utifrån vad som framkommer vid samtalen. Vid intervjuer beskrivs att HR har arbetat med att ta fram en enkät som kommer skickas till de medarbetare som sagt upp sig och angett att de går till annan arbetsgivare. Enkäten kommer vara anonym och skickas digitalt och tanken är att den ska kunna fånga sådant som medarbetaren inte vill ta upp i samtal med sin chef. Resultatet från enkäten kommer sedan sammanställas i en rapport av HR-specialist och delas med förvaltningarna och nämnderna.

Vid intervju beskrivs att den planerade sammanställningen av avslutningssamtal, som skulle ingå i den årliga uppföljning av kompetensförsörjningen till omsorgs- och socialnämnden, inte har kunnat genomföras till följd av HR-avdelningen upphörde med att genomföra sammanställningen och därav fanns det inget resultat för omsorgs- och socialnämnden. Vid intervju med utbildningsförvaltningen framgår att det är svårigheter med att få in tillräckligt stort underlag från avslutningssamtalen för att kunna delge nämnden en aggregerad sammanställning.

Har synpunkterna och förslagen åtgärdats? forts.

Vid intervju med HR-chef framgår att det i dagsläget finns stora utmaningar i att rekrytera till följd av att det inte finns tillräckligt med arbetskraft att tillgå och att det är stor konkurrens i närområdet.

Svårigheter att rekrytera personal märks främst av inom yrkesgrupper som är legitimerade som förskollärare, lärare inom vissa ämnen och sjuksköterskor. Det är även svårt att rekrytera socionomer, kockar, ingenjörer och projektledare. HR-avdelningen erbjuder stöd till chefer i rekryteringsarbete.

Vidare framgår från intervju med HR-chef att kommunen fokuserar sitt personal- och kompetensförsörjningsarbete på att vara en attraktiv arbetsgivare och att skapa ett arbetsgivarvarumärke. Arbetet utgår från Strategi för kompetensförsörjning som innehåller tre delmål: attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv. Arbetet omfattar bland annat att se över arbetsmiljöarbetet för chefer, arbete med att utveckla och behålla personal, översyn av löner och förmåner samt att rekrytera bredare och finnas i olika kanaler.

Under 2022 genomfördes en omorganisation av HR-organisationen i syfte att skapa en bättre samverkan med förvaltningarna. Sedan dess har de tre största förvaltningarna en egen HR-konsult som stöttar förvaltningen inom området. Det har även tillsatts en HR-specialist inom arbetsrätt och förhandling på HR-avdelningen.

Kommunstyrelsen beslutade 2021 om riktlinje för chefsstrukturen i Mjölby kommun i syfte att minska chefernas arbetsbelastning för att möjliggöra aktivt ledarskap och underlätta kompetensförsörjningen genom att öka attraktiviteten för chefsuppdrag samt minska chefsomsättningen. En del i riktlinjen handlar om att antal medarbetare per chef inte ska överstiga 30. Vid intervju med företrädare för omsorgs- och socialförvaltningen beskrivs att de arbetar med efterlevnaden av riktlinjen, men att de ännu inte nått målet för att det inte funnits utrymme i nämndens budget för att tillsätta fler chefer.

Omsorgs- och socialförvaltningen har sedan den förra granskningen infört önskad sysselsättningsgrad inom förvaltningens vård- och omsorgsverksamheter. Det innebär att medarbetarna årligen själva får önska sin sysselsättningsgrad i syfte att fler ska önska en högre grad. Vid intervju beskrivs att det fått effekt men att det fortfarande är många medarbetare som väljer att arbeta deltid. Andra genomförda aktiviteter är bland annat ledarskapsprogram *Framtida chef* som erbjuds medarbetare i Mjölby kommun med potential att arbeta som chef i syfte att kunna rekrytera chefer internt, samt kompetensutveckling för chefer. Förvaltningen tillsvidareanställer även socialsekreterare istället för en tidsbegränsad anställning vid exempelvis föräldraledigheter för det finns en så liten risk för övertalighet.

Inom omsorgs- och socialförvaltningen finns även flera pågående och planerade aktiviteter för att arbeta med kompetensförsörjning. Förvaltningen har bland annat tagit del av statsbidraget Äldreomsorgslyftet för att ge vårdbiträden möjlighet att utbilda sig till undersköterskor på arbetstid. Arbete pågår även med att stärka organisationen med stödfunktioner för att ge möjlighet att arbeta mer med verksamhetsutveckling och uppföljning i syfte att effektivisera verksamheten och skapa en mer ändamålsenlig organisation. Det planeras även för en översyn av möjligheten att skapa en egen bemanningspool för undersköterskor och att ta fram renodlade servicetjänster för att kunna avlasta undersköterskor. Nämnden har beslutat om att förvaltningen ska ta fram en modell för att kunna erbjuda olika vägar in till arbete inom vård- och omsorg för de som inte har tillräckliga kunskaper i svenska ännu, vilket även blir ett sätt att säkerställa kompetensen i det svenska språket i förvaltningens vård- och omsorgsverksamheter.

Inom förvaltningen pågår tillsammans med HR ett arbete med att se över om det finns andra kompetenser utöver socionomer som kan handlägga ärenden inom barn och unga för att det är svårt att rekrytera inom det området. Förvaltningen har ett samarbete med Linköpings universitet avseende verksamhetsförlagd utbildning för socionomstudenter.

Inom utbildningsförvaltningen fokuseras en stor del av personal- och kompetensförsörjningsarbetet på att det ska finnas utvecklingsmöjligheter och att det ska gå att göra en karriär internt inom kommunen. Som exempel lyfter intervjuade att kommunen sett över och tydliggjort vad uppdraget "förstelärare" innebär. Syftet med tjänsten är att skapa en tydligare karriärväg för lärare och få fler att vilja stanna i organisationen. Förvaltningen har påbörjat arbete med att se över möjligheten att införa liknande tjänster inom förskolan. Vidare deltar Mjölby kommun i Lärarlyftet i syfte att öka lärarbehörigheten.

Inom utbildningsförvaltningen finns även ett mentorsprogram för nyanställda och nyexaminerade lärare under ett år där en erfaren lärare agerar som mentor åt den nyanställda. Vid intervju framgår att det finns även en samverkan mellan länets kommuner och Linköpings universitet för en bra övergång från studier till arbete.

Har synpunkterna och förslagen åtgärdats? forts.

Bedömning

Delvis.

Det pågår ett arbete inom kommunstyrelsens förvaltning och omsorgs- och socialnämndens förvaltning kring lämnade rekommendationer i tidigare genomförd granskning av strategisk kompetensförsörjning. Vi bedömer trots detta att det är väsentligt att kommunstyrelsen och omsorgs- och socialnämnden följer upp effekterna av pågående åtgärder och säkerställer att åtgärderna slutförs samt implementeras i förvaltningarna.

Kommunstyrelseförvaltningen, omsorgs- och socialförvaltningen och utbildningsförvaltningen bedriver ett systematiskt personal- och kompetensförsörjningsarbete som utgår från styrelsens och nämndernas kompetensförsörjningsplaner som i sin tur utgår från fullmäktiges beslutade strategi för kompetensförsörjning.

HR-avdelningen erbjuder stöd till förvaltningarna i arbetet med rekrytering som utgår från rutin för kompetensbaserad rekrytering. Inom förvaltningarna pågår ett aktivt arbete med att rekrytera nya medarbetare och chefer, men även att utveckla och behålla befintlig personal för att komma till rätta med rådande rekryteringsutmaning.

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Rekommendation	Rekommendation genomförd
<p>Rekommendation 1 Kommunstyrelsen rekommenderas att följa upp den styrning som finns gällande analys av kompetensbehov, rekrytering, introduktion och avslutningssamtal efterlevs, också för att kunna klargöra oklarheter vid tillämpningen.</p>	<p>Delvis. Vartannat år tar respektive förvaltning fram en kompetensförsörjningsplan som beskriver personella behov, nuläge och framtida behov. Vidare beskrivs kompetensbehov på kort och lång sikt. Planen omfattar även en handlingsplan med analys av vilka kompetensförsörjningsinsatser och kompetensutvecklingsinsatser som förvaltningen behöver arbeta med.</p> <p>Vi har inom ramen för granskningen inte kunnat verifiera att kommunstyrelsen följer upp att introduktionsutbildning för nya chefer genomförs eller att information från avslutningssamtal sammanställs på en övergripande nivå.</p>
<p>Rekommendation 2 Den kommunövergripande introduktionen samt utbildningsprogrammet för nya chefer ses inte som obligatoriskt vilket medför att den inte alltid tillvaratas, vilket bör ses över av kommunstyrelsen.</p>	<p>Delvis. Utbildningsprogrammet uppfattas fortfarande inte som obligatoriskt av samtliga chefer och det genomförs ingen central uppföljning kring om cheferna tar del av programmet. Vi ser positivt på att det pågår arbete med att utvärdera och uppdatera utbildningsprogrammet för att bland annat tydliggöra vilka deltar som är obligatoriska, samt vem som ansvarar för att följa upp att medarbetarna genomfört dessa.</p>
<p>Rekommendation 3 Omsorgs- och socialnämnden bör se över att det som framkommer vid avslutningssamtal sammanställs och tillvaratas för att leda till förbättringar enligt de eventuella behov som kan framkomma.</p>	<p>Delvis. Förvaltningen har arbetat med att försöka sammanställa det som framkommer vid avslutningssamtalen men det har varit för få svar för att kunna göra en aggregerad sammanställning. Det är därför upp till respektive chef att genomföra avslutningssamtal och själv använda det som framkommer vid dem.</p> <p>Vi ser positivt på att det pågår arbete med att ta fram en kommunövergripande digital enkät som komplement/ersättning till avslutningssamtalet för att kunna sammanställa och tillvarata åsikter från medarbetare som väljer att byta arbetsgivare.</p>

3

Revisionell bedömning

Revisionell bedömning

PwC har, på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Mjölby kommun, genomfört en uppföljande granskning av strategisk kompetensförsörjning med koppling till nuvarande rekryteringsutmaning. Syftet har varit att bedöma om om granskade nämnder och kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och åtgärdsförslag som lämnats i genomförd granskning.

Vi bedömer att kommunstyrelsen och omsorgs- och socialnämnden *i allt väsentligt* har vidtagit tillräckliga åtgärder med hänsyn till revisorernas rekommendationer utifrån genomförd uppföljande granskning av strategiskt kompetensförsörjning, även om det kvarstår ett visst arbete innan åtgärderna är slutförda.

Vi bedömer att kommunstyrelsen och granskade nämnders förvaltningar *i allt väsentligt* vidtar ändamålsenliga åtgärder utifrån nuvarande rekryteringsutmaning. Styrelsens och nämndernas förvaltningar bedriver ett aktivt personal- och kompetensförsörjningsarbete som utgår från styrelsens och nämndernas kompetensförsörjningsplaner för att kunna rekrytera nya medarbetare och chefer och behålla och utveckla befintlig personal.

Rekommendationer

- Att styrelse och granskade nämnder löpande följer upp och utvärderar effekter av pågående personal- och kompetensförsörjningsarbete och vid behov vidtar aktiva åtgärder i syfte att säkerställa att vidtagna åtgärder får avsedd effekt.



2023-08-22

Carin Hultgren

Uppdragsledare

Johanna Larsson

Projektledare