



Svar på revisionens granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning

Bakgrund

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lekebergs kommun genomfört en granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning. Granskningen syftar till att bedöma i vilken utsträckning som kommunstyrelsen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Utifrån genomförd granskning är den samlade bedömningen att kommunstyrelsen **inte helt** säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning. Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen om vilka åtgärder styrelsen avser att vidta avseende rekommendationerna, senast 2022-09-14.

Granskningen

PwC har följande frågeställningar som grund för granskningen:

1. Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?
2. Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?
3. Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunens arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?
4. Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?
5. Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?

Rekommendationer till kommunstyrelsen

Utifrån de förbättringsområden som framgår av revisionsrapporten lämnar PwC följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställ att ansvarsfördelningen avseende personal och kompetensförsörjningen är tydliggjord inom hela organisationen.
- Säkerställ att stödet från HR är tillräckligt för cheferna, exempelvis genom att ha ett samtal om förväntan mellan förvaltningarna och HR för att hamna på rätt nivå.



- Tillse att samtliga förvaltningar kompletterar sina kompetensförsörjningsplaner utifrån beslutade direktiv samt att kompetensförsörjningsplanerna antas av respektive nämnd.
- Tillse att rutin tas fram för att sammanställa och analysera information från avgångssamtal som ett redskap för att utveckla kommunens arbetsgivarvarumärke.
- Övrig rekommendation - granskningen visar att det råder otydlighet om kommunens personalförmåner. Det är därför viktigt att detta tydliggörs och kommuniceras för att säkerställa att samtliga medarbetare ska kunna veta vad som gäller samt att hanteringen blir likvärdig mellan förvaltningarna.

Kommunstyrelsens åtgärder utifrån rekommendationerna

Bakgrund

Det övergripande målet i den strategiska kompetensförsörjningen för Lekebergs kommun är att ha rätt antal medarbetare med rätt kompetens i förhållande till sitt uppdrag, vilket i sig ger en bättre och effektivare verksamhet samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke. För att uppnå detta strävar kommunen på olika sätt efter att uppfylla alla delar i ARUBA-modellen – Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Aktiviteter som tas fram i verksamheternas kompetensförsörjningsplaner syftar till att tillgodose de olika delarna.

En tidigare ansats till att upprätta kompetensförsörjningsplaner (KFP) genomfördes med början under 2018. Dock blev resultatet av denna insats problematisk att följa upp då verksamheterna valde att arbeta och upprätta planen på olika sätt och ansvarsfördelningen, dvs vem som skulle följa upp, var inte tillräckligt tydlig. Kommunstyrelsen antog programmet för strategisk kompetensförsörjning 2020–2024 i maj 2020 vilket skapade en tydligare riktning och struktur för verksamheterna att arbeta med kompetensförsörjningen. 2021 köpte kommunen till ett systemstöd för att upprätta verksamheternas KFP. Lekeberg var en av de första att använda den nya modulen vilket innebar en uppbyggnadstid fram till hösten 2021 då den var klar för användning.

Planerade åtgärder

Under hösten 2021 och våren 2022 upprättades kompetensförsörjningsplanerna för första gången i systemet. Enligt årshjulet för KFP ska de följas upp och revideras i november-december, vilket innebär att ingen uppföljning för planerna för 2022 ännu har varit möjlig.

HR-avdelningen är processägare för arbetet med KFP och kommer att tillse att de verksamheter som inte har fullständiga kompetensförsörjningsplaner kompletterar dessa i samband med revideringen av KFP i nov-dec 2022.

| Postadress | Gatuadress | Telefon | E-post | Hemsida | Organisationsnummer |
|-------------------------------------|------------------------|-------------|---------------------------|-------------|---------------------|
| Lekebergs kommun 716 81 Fjugesta | Bangatan 7 Fjugesta | 0585-487 00 | kontaktcenter@lekeberg.se | lekeberg.se | 212000-2981 |



HR-avdelningen kommer också under hösten 2022 att delta i kommunens olika ledningsgrupper för att tydliggöra ansvarsfördelningen enligt programmet för strategisk kompetensförsörjning samt diskutera omkring vilket stöd från HR som kommunens chefer har behov av och om vad som kan vara rimliga och möjliga förväntningar på genomförande- och ansvarsfördelningen.

Revidering av programmet för strategisk kompetensförsörjning 2020–2024 kommer att påbörjas under 2023 där en del av det reviderade innehållet blir ett förtydligande att verksamheternas KFP ska antas av respektive nämnd.

För att ta tillvara på de möjligheter det ger till förbättringar av verksamheten och utveckling av kommunens arbetsgivarvarumärke via avslutningssamtal har HR-avdelningen redan påbörjat en översyn av olika möjligheter. I första hand kommer en rutin att skapas som ska underlätta sammanställning och analys av informationen från avslutningssamtalen. Rutinen beräknas vara klart till årsskiftet.

Detta arbete ingår även i kommunens pågående projekt kring introduktionsprocessen, där HR tillsammans med den administrativa avdelningen samt ekonomiavdelningen nu driver projektet för att skapa ett strukturerat "introduktionspaket" för nyanställda där alla delar från början till slut ingår.

För att förtydliga och lyfta fram kommunens förmåner som ett led i att stärka arbetsgivarvarumärket, har HR tillsammans med kommunens kommunikationsteam ett pågående samarbete omkring hur dessa ska synliggöras bättre internt och externt som ska slutföras under hösten 2022.

Sammanfattningsvis kan sägas att Lekebergs kommun de senaste åren har genomfört flera stora insatser, både tidsmässiga och ekonomiska, för att främja kommunens kompetensförsörjning. Flera delar finns på plats och det har genomförts och pågår olika aktiviteter för att påverka kompetensförsörjningen i en gynnsam riktning. Arbetsmarknaden förändras, inte minst som en konsekvens av pandemin, vilket innebär att arbetet och insatserna hela tiden behöver hållas levande och anpassas efter omständigheterna. Detta arbete kan endast lyckas genom ett aktivt deltagande av samtliga verksamheter och kommunens alla chefer och medarbetare.